

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for 14/10
days at the most

| BORROWER'S No | DUE DATE | SIGNATURE |
|------------------|----------|-----------|
| | | |

म ज दू री

लेखक
मॉरिस डॉय

अनुवादक
ओमप्रकाश

निदेशक
यूनिवर्सिटी स्कूल ऑफ कॉमर्स,
राजस्थान विश्वविद्यालय, जयपुर

दृष्टीक्षक एवं संपादक
लक्ष्मीनारायण नाथूरामका

(c) भारत सरकार

प्रथम हिन्दी संस्करण मार्च, 1969
2,000 प्रतियां

James Nisbet & Co. Ltd., London द्वारा प्रकाशित 'Wages'
Fourth Edition, 1955 से अनूदित ।

प्रस्तुत पुस्तक वैज्ञानिक तथा तकनीकी शब्दावली आयोग की मानक ग्रन्थ
योजना के अन्तर्गत शिक्षा मन्त्रालय, भारत सरकार के शत प्रतिशत
अनुदान से प्रकाशित हुई है ।

मूल्य , 5.00 रु०

प्रकाशक : सामाजिक विज्ञान हिन्दी रचना केन्द्र
राजस्थान विश्वविद्यालय
जयपुर ।

मुद्रक : भारत प्रिन्टर्स,
एम० आई० रोड,
जयपुर ।

प्रस्तावना

हिन्दी और प्रादेशिक भाषाओं की शिक्षा के माध्यम के रूप में अपनाने के लिये यह आवश्यक है कि इनमें उच्च कोटि के प्रामाणिक ग्रन्थ अधिक से अधिक सख्या में तैयार किये जायें। भारत सरकार ने यह कार्य वैज्ञानिक तथा तकनीकी शब्दावली आयोग के हाथ में सौंपा है और उसने इसे बड़े पैमाने पर करने की योजना बनाई है। इस योजना के अन्तर्गत अंग्रेजी तथा अन्य भाषाओं के प्रामाणिक ग्रन्थों का अनुवाद किया जा रहा है तथा भौतिक, ग्रन्थ भी लिखाए जा रहे हैं। यह काम अधिकतर राज्य सरकारों, विश्वविद्यालयों तथा प्रकाशकों की सहायता से प्रारम्भ किया गया है। कुछ अनुवाद और प्रकाशन काय आयोग स्वयं अपने अधीन भी करवा रहा है। प्रसिद्ध विद्वान और अध्यापक हमें इस योजना में सहयोग दे रहे हैं। अनूदित और नये साहित्य में भारत सरकार द्वारा स्वीकृत शब्दावली का ही प्रयोग किया जा रहा है ताकि भारत की सभी शिक्षा सस्थाओं में एक ही पारिभाषिक शब्दावली के आधार पर शिक्षा का आयोजन किया जा सके।

मजदूरी नामक पुस्तक सामाजिक विज्ञान हिन्दी रचना केन्द्र राजस्थान विश्वविद्यालय, जयपुर द्वारा प्रस्तुत की जा रही है। इसके मूल लेखक मॉरिस डॉव हैं और अनुवादक डा० ओम्प्रकाश हैं। आशा है कि भारत सरकार द्वारा मानक ग्रन्थों के प्रकाशन-सम्बन्धी इस प्रयास का सभी क्षेत्रों में स्वागत किया जायगा।

इलाहाबाद

बाबू राम सक्सेना
अध्यक्ष

वैज्ञानिक तथा तकनीकी शब्दावली आयोग,
शिक्षा मन्त्रालय,
भारत सरकार,
नई दिल्ली।

प्राक्कथन

मुझे यह जानकर अत्यन्त हर्ष है कि हमारे विश्वविद्यालय के तत्वावधान में "सामाजिक विज्ञान हिन्दी रचना केन्द्र" की ओर से मॉरिस डॉब की महत्वपूर्ण पुस्तक 'वेजेज' के चतुर्थ संशोधित संस्करण, अक्टूबर 1955, का हिन्दी अनुवाद प्रकाशित किया जा रहा है। इस ग्रन्थ में मजदूरी से सम्बन्धित विभिन्न विषयों जैसे मजदूरी के सिद्धान्त, मजदूरी व जीवन स्तर, मजदूरी के अन्तर राज्य व मजदूरी एवं श्रमिक संघवाद व मजदूरी आदि पर विस्तृत व विश्लेषणात्मक विवेचन प्रस्तुत किया गया है।

प्रस्तुत ग्रन्थ का हिन्दी अनुवाद वैज्ञानिक तथा तकनीकी शब्दावली आयोग के नियतन पर डा० ओम्प्रकाश, निदेशक यूनिवर्सिटी स्कूल ऑफ कॉमर्स, राजस्थान विश्वविद्यालय, जयपुर ने किया है और भ्रूदित पाण्डुलिपि का पुनरीक्षण व संयोजन केन्द्र के समुक्त निदेशक श्री लक्ष्मीनारायण नाथूरामका ने किया है।

भाषा है श्रम-अर्थशास्त्र (Labour Economics) में मजदूरी विषयक विभिन्न प्रश्नों के अध्ययन में यह ग्रन्थ समुचित योगदान प्रदान करेगा और भारत सरकार द्वारा मानक ग्रन्थों के प्रकाशन सम्बन्धी इस प्रयास का सभी क्षेत्रों में स्वागत किया जायगा।

जयपुर,
11 फरवरी, 1969

रामचरण मेहरोत्रा
उपकुलपति
राजस्थान विश्वविद्यालय

चतुर्थ संशोधित संस्करण की भूमिका

वर्तमान संस्करण में जो संशोधन किये गये हैं वे, समग्र व्यतीत होने के साथ जो संशोधन आवश्यक है, उन्हीं तक सीमित रखे गये हैं। ये मुख्यतः अध्याय II व III में देखे जा सकते हैं और इनमें पूरक सूचना भी दी गई है (कुछ सामग्री को छोड़कर) जिसमें पिछले दस वर्षों की अवधि आ जाती है। अन्तिम दो अध्यायों में भी कुछ मामूली-से संशोधन व परिवर्द्धन किए गये हैं।

1946 के तृतीय संशोधित संस्करण की भूमिका में लेखक ने यह बतलाया था कि, "द्वितीय अध्याय के अधिकांश भागों को पुनः लिखा गया है", '1938 और इस बार के पुनः लिखने एवं पुनः जचाने के परिणामस्वरूप सर्वाधिक परिवर्तन अध्याय IV व V में हुआ है जिनका सम्बन्ध मजदूरी के सिद्धांतों से है। इन अध्यायों के प्रारम्भिक स्वरूप में से बहुत कम अंश ही शेष रह पाया है।" वर्तमान संस्करण में ये सैद्धांतिक अध्याय बहुत कुछ उसी रूप में रह पाये हैं जिसने वे 1946 में छोड़ दिये गये थे। उनमें विशेष परिवर्तन करना समीचीन नहीं लगा, और उनकी कमियों को दूर करने से उन अध्यायों के अनावश्यक रूप से विस्तृत हो जाने का भी भय था। इसलिए उचित या अनुचित कारणों से उन्हें यथावत् ही रखा गया है।

मॉरिस डॉब

केम्ब्रिज,

अक्तूबर, 1955

विषय-सूची

प्रस्तावना डॉ बाबूराम सक्सेना, अध्यक्ष, वैज्ञानिक तथा तकनीकी शब्दावली आयोग
 प्राक्कथन डॉ० रामचरण महरोत्रा, उपकुलपति, राजस्थान विश्वविद्यालय
 पुस्तक-माता की भूमिका
 चतुर्थ संशोधित संस्करण की भूमिका

अध्याय I

मजदूरी प्रणाली

| | | |
|-------------------------------|-----|---|
| 1 परिचयात्मक | .. | 1 |
| 2 दास, कृषिदास एवं शिल्पी | | 2 |
| 3 मजदूरी प्रणाली की विशेषताएँ | ... | 4 |
| 4 आर्थिक स्वतन्त्रता | ... | 4 |
| 5 सर्वहारा-वर्ग का उदय | .. | 5 |
| 6 निर्भरता की विभिन्न सीमाएँ | | 6 |
| 7 मजदूरी तथा शुद्ध उत्पादन | ... | 7 |

अध्याय II

मजदूरी एवं जीवन-स्तर

| | | |
|--------------------------------------|----|----|
| 1 मिन्नताएँ एवं परिभाषाएँ | | 14 |
| 2 कुल आय के अनुपात के रूप में मजदूरी | | 16 |
| 3 नकद मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी | | 20 |
| 4 मजदूरी की दरें एवं आय | | 23 |
| 5 निर्वाह व्यय सूचनांक | .. | 28 |
| 6 वास्तविक मजदूरी में परिवर्तन | | 34 |
| 7 निर्धनता | . | 38 |

अध्याय III

मजदूरी का भुगतान

| | | |
|--------------------------------|-----|----|
| 1 मजदूरी एवं उत्पादन की लागत | ... | 43 |
| 2 मजदूरी का भुगतान एवं प्रेरणा | .. | 46 |

| | | |
|---|------|----|
| 3 उन्नत और "गति-वृद्धि" | | 48 |
| 4 दर राटना | | 51 |
| 5 प्रीमियम बोनस प्रणालियाँ | | 52 |
| 6 'कार्य-बोनस प्रणालियाँ' | | 53 |
| 7 बीडाक प्रणाली तथा विन्दु-दर | ... | 55 |
| 8 परिणामानुसार भुगतान का क्षेत्र | ... | 57 |
| 9 उत्त-प्रनुवचन | ... | 61 |
| 10 लोचन का माप | | 62 |
| 11 जिन्म घटावगी वृद्धि एवं कटौतियाँ.... | | 64 |
| 12 लाभ-महमाजन | | 65 |
| 13 परिणामानुसार भुगतान एवं आय | ... | 67 |
| 14 विमर्षी प्रम या मरक्के बाधा प्रम | | 71 |
| 15 कार्य के घटे | ... | 73 |

अध्याय IV

मजदूरी के विद्वान

| | | |
|--|------|----|
| 1 मजदूरी के विद्वान का प्रयोजन | ... | 76 |
| 2 मजदूरी के परम्परागत विद्वान | | 78 |
| 3 निर्धार-विद्वान | ... | 79 |
| 4 आदन एवं प्रथा का प्रभाव | | 81 |
| 5 भावार्थ तथा मापूति मोदारारी की शक्ति | | 83 |
| 6 मजदूरी काय विद्वान | ... | 84 |
| 7 सामान्य उपायकता का विद्वान | | 89 |
| 8 मार्जन एवं पुनि तथा माप | | 93 |
| 9 प्रम की पुनि | | 95 |
| 10 आविष्कार एवं मजदूरी | | 97 |

अध्याय V

मजदूरी एवं मोदारारी शक्ति

| | | |
|-----------------------------------|------|-----|
| 1 निर्वाधारारी इष्टिरीण | | 102 |
| 2 "सामान्य" प्रतिस्पर्धामक मजदूरी | | 104 |
| 3 दो मर्यादायें | | 106 |
| 4 उन्नत एवं विनिर्माण के मानक | | 109 |
| 5 प्रम-बाधा में प्रमुख प्रतिपत्ति | | 111 |

| | | |
|---|--|-----|
| 6 | एकाधिकार एवं अतिरिक्त क्षमता का प्रभाव | 113 |
| 7 | मजदूरी में कितनी वृद्धि सम्भव है ? | 115 |

अध्याय VI

मजदूरी की असमानतायें

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | श्रेणियों के बीच असमानतायें | 119 |
| 2 | अप्रतियोगी समूह | 122 |
| 3 | उद्यागवार एवं जिलेवार असमानतायें | 125 |
| 4 | 'आवृत्तिक' या 'अस्थायी' रोजगार | 126 |
| 5 | शोषित श्रम-सम्बन्धी व्यवसाय | 127 |
| 6 | पुरुषों तथा स्त्रियों की मजदूरी | 128 |
| 7 | समान कार्य के लिए समान वेतन | 133 |
| 8 | अन्तर्राष्ट्रीय मजदूरी के अन्तर या असमानतायें | 134 |

अध्याय VII

श्रमिक सचवाद एवं मजदूरी

| | | |
|---|--------------------------------------|-----|
| 1 | श्रमिक सचों की प्रकृति | 138 |
| 2 | श्रमिक सचवाद का आरम्भ | 139 |
| 3 | "पुरातन सचवाद" | 140 |
| 4 | 'नवीन सचवाद' | 143 |
| 5 | श्रमिक सच और राज्य | 145 |
| 6 | सुधारवादों बनाम आतिकारी श्रमिक सचवाद | 147 |
| 7 | श्रमिकों का नियंत्रण | 148 |
| 8 | सामूहिक सौदाकारों की व्यवस्था | 152 |
| 9 | समझौता एवं विवाचन (पंच निर्णय) | 153 |

अध्याय VIII

राज्य एवं मजदूरी

| | | |
|---|-----------------------------------|-----|
| 1 | राजकीय हस्तक्षेप | 155 |
| 2 | मजदूरी-परिषद् प्रणाली | 156 |
| 3 | न्यूनतम मजदूरी की समस्याएँ | 160 |
| 4 | राज्य द्वारा विवाचन या पंच-निर्णय | 164 |
| 5 | मजदूरी सम्बन्धी नीति का भविष्य | 165 |
| | अप्रेजो हिंदी शब्दावली | 168 |

इस पुस्तक-माला की भूमिका

—सामान्य सम्पादक

1914-18 के युद्ध के मुरन्त बाद एक ऐसी प्रारम्भिक आर्थिक पुस्तक-माला की आवश्यकता प्रतीत हुई जो "साधारण पाठक व प्रारम्भिक छात्र को आर्थिक विचारों के उन सामान्य सिद्धान्तों की कुछ जानकारी दे सके जिसे आधुनिक युग में अर्थशास्त्री आर्थिक समस्याओं पर लागू करते हैं।"

इस पुस्तक माला की योजना स्वर्गीय लॉर्ड केन्स ने क्रैम्ब्रिज इकोनोमिक हैन्डबुक शीर्षक के अन्तर्गत बनाई थी और उन्होंने इसके लिये एक सामान्य सम्पादकीय भूमिका भी लिखी जिसके कुछ शब्द ऊपर उद्धृत किये गये हैं। 1936 में लॉर्ड केन्स ने इस माला का सम्पादन-कार्य डी० एच० रोबर्टसन महोदय को सौंप दिया जिन्होंने इसे लंदन विश्वविद्यालय में अर्थशास्त्र के प्रोफेसर हो जाने तक सम्हाला।

इस पुस्तक-माला के सस्थापकों के निर्णय का अचिन्त्य इसको प्राप्त होने वाले व्यापक स्वागत से प्रमाणित होता है। ब्रिटिश साम्राज्य में इसके प्रचलन के अलावा यह प्रारम्भ से ही संयुक्त राज्य अमरीका में भी प्रकाशित हुई है और प्रमुख ग्रन्थों के अनुवाद अब तक जर्मन, स्पेनिश, इटाली, स्वीडिश, जापानी व लिथुएनियन भाषाओं में भी प्रकाशित हो चुके हैं।

आर्थिक विज्ञान के विकास में हाल के वर्षों में जो परिवर्तन हो रहे हैं जिनका काफी सीमा तक स्वयं लॉर्ड केन्स के कार्य एवं प्रभाव से सम्बन्ध रहा है। ये परिवर्तन इस बात के परिचायक हैं कि पन्द्रह वर्षों से कम की अवधि में सम्पादकीय भूमिका के कुछ अंशों में संशोधन करने की आवश्यकता प्रतीत हुई है। इस पुस्तक-माला की भूमिका का अन्तिम पैरा अपने प्रारम्भिक रूप में इस प्रकार था

"सैद्धांतिक विषयों में भी पेशेवर अध्यक्षात्मियों में अभी तक मतभेद स्थापित नहीं हो पाया है। सामान्यतः इन ग्रन्थों के लेखक स्वयं को कैम्ब्रिज स्कूल ऑफ इकोनोमिक्स के परम्परानिष्ठ सदस्य समझते हैं। कुछ भी हो, विषय से सम्बद्ध उनके अधिकांश विचारों, वस्तुतः उनके पूर्वोक्तों का उद्गम उन दो अर्थ-शास्त्रियों डा० मार्शल और प्रो० पीगू, के लेख और व्याख्यान हैं जिनके सम्पर्क में वे रह चुके हैं और जिन्होंने मुख्यतया कैम्ब्रिज विचारधारा को विगत पचास वर्षों से प्रभावित किया है।"

जब इस पुस्तकमाला का सम्पादन कार्य रोबर्टसन महोदय को हस्तान्तरित किया गया तो लॉर्ड केन्स ने इसकी सामान्य भूमिका को बनाये रखने की स्वीकृति प्रदान की, लेकिन बाद में उन्होंने अन्तिम पैरा को निम्न रूप में पुनः लिखा

‘मैदान-निर विषयो पर मा अर्थशास्त्र न नियमित अध्येतार्यो मे प्रमी नर पुण मनैक्य स्थापित नही हा पाया है। महायुद्ध न तुरन्त बाद प्रतिदिन की आशिर घटनाएँ उनकी चौका इन राती होनी गई कि लोगों का ध्यान मैदान-निर अतिवनाओं म हट गया। तस्मिन् आन आशिर विज्ञान का फिर मे अनुसृत वातावरण भित गया है। परम्परागत विवेचनो व परम्परागत समाधानों का अब मदिग दृष्टि मे दखा ता रहा है और उनमे सुधार व समाधान भी किम जा रहा है। प्राणा है इस अनुसन्धान कार्य म अन्न म मनभेद दूर हा जायगा। तैकिन किन्हाल ता मनभेद और मन्दर बट ही है। यदि एग पुष्करमाता न विषय के विभिन्न प्र गों मे प्रमी नर उनकी निश्चितता और स्पष्टता नही आ पाई है कि व पहले मे मरन और वासमय हा मर, तो उनके मरन सामान्य पाठको तथा विषय हा अध्ययन प्रारम्भ करने तान विद्यार्थियों म क्षमा पाचना ही नर मरने है।”

ज्ञान की घटनाओं ने सभी परिस्थितियाँ उत्पन्न कर दी हैं जो उस समय की परिस्थितियों म संबंधा भित हैं नर कि उपर्युक्त शब्द विवे मने थे। इसलिए वनमान सम्पादक हा नई मुमिका लिखन के लिए साधन जाना पडा है।

सम्भवत एम रूय मे ही पिछले तीस वर्षों म एम देश मे आशिर विचारों के विकास की कुछ मुख्य प्रवृत्तियों का बहुत मत्वेय म सर्वेक्षण करना ज्यादा उपयुक्त होगा। 1914 मे पूर्व यहा आशिर सिद्धांत पर अतिशयतन शर्द्ध ट मार्गेन का प्रभाव था और उनका अनुसरण करने हुए अर्थशास्त्री एम रूप मे विचार करने लग कि आशिर प्रणाली के विभिन्न प्र म अनुलेन की दशाओं की और दीक्षणाधीन प्रवृत्ति दशान हैं, ज्ञानाति मदेन उत्पन्न रहने तान प्रावैगित नर विद्यमान ज्ञान की निरन्तर मशीनित करने रहने है और नई और माय मे दूर की, तैकिन अप्राप्य, मजित प्रम्नुत करने है जा परिवर्तन व अनुसृतन को बढ़ावा देने है। उनके अनिश्चित मार्गेन की प्रणाली म ये प्रवृत्तियाँ उन मशीनित शक्तियों के निरन्तर कार्यरत होने का परिणाम जानी है किन अतिशयतन प्रतिपत्ति-मर माना गया है। अर्थशास्त्र की तरह बढ़ती हुई प्रवृत्ति का आशिर विचार-प्रार पर निश्चित रूप मे प्रभाव पड रहा है, तैकिन यह भूष्य सिद्धांत के लेख म उनका नही है जिनका हि निरीक्षण और सामाजिक जिन के बीच सम्भावित भेद पर दिय जाने गले वन के मवय म है। प्रोफेसर पीगू के प्रभाव के अन्तगत पुगनी पीछी के मुख्य-छात्र रूप के माय माय, और हमसे मे कन्साण-अर्थशास्त्र विकसित हो रहा है।

1918 के पश्चात् निम्नो कुछ प्रश्नों की तस्मी पीछा, अन्तर्गतार्थ वशात म एम देश की स्थिति के समझो हा जान और 1930-32 के आशिर मरट की प्रार यह नीवना (अनेक महापद कारणों म ये केवल कुछ का उल्लेख करने पर) न मितकर एर तरह ता अन्तर्गतार्थ कारणों पर घटना ध्यान केंद्रित किम, और हमसे तरह तम मीमा पर ही मरट तान दिशा विषय तक स्व समाधानित

एव दीखने में स्वचालित मयत्र, जो उन्नीसवीं शताब्दी में काफी प्रभावपूर्ण दग से कार्यरत रहा था, युद्धांतर काल में गहरे कुपमायात्रनों एव असामयिकों का मुकाबला कर सकेगा। साथ में स्वयं मूल्य-सिद्धांत अनेक लेखकों के अगमन से गहरा प्रभाव बन हुआ जिन्होंने मूल्य की समस्याओं पर एकाधिकार के दृष्टिकोण से प्रकाश डाला, और पूर्ण प्रतिसंधा और पूर्ण बाजार की मान्यताओं पर आधारित विश्लेषण की अवास्तविक प्रकृति पर ध्यान आकर्षित किया। लेकिन अधिकांश आर्थिक विचारधारा इस समस्या का हल तलाश करने की इच्छा से प्रभावित थी कि प्रभावपूर्ण भाग का ऐसा स्तर किस प्रकार कायम रखा जाय ताकि तीव्र मंदी व व्यापक बेकारी की अवस्थाओं को उत्पन्न होने से रोका जा सके। दोषकाल के अर्थशास्त्र के प्रति अधीरता की भावना बढ़ रही है क्योंकि "उस अवधि में हम सब इस दुनिया से ही चले जायेंगे", और अल्पकाल पर ध्यान डाला, और सम्भवतः आवश्यकता में ज्यादा, कन्दित होने लगा है, क्योंकि इसमें हम जीते हैं और गतिमान रहते हैं और इसमें हमारा अस्तित्व भी रहता है।

परिणामस्वरूप विचारों में काफी उद्वेलन मचा हुआ है और पुरानी रूढ़ियों को चुनौती दी गई है, और 'कुछ समय के लिए विवाद और नदेह में वृद्धि हुई है,'। यह उद्वेलन उस समय भी कम नहीं हुआ जबकि सितम्बर 1939 में जर्मनी के साथ द्वितीय युद्ध छिड़ गया और इसके साथ आर्थिक प्रणाली के शांति-काशीन सामाज्य कार्य संचालन में राज्य का हस्तक्षेप इतना बढ़ गया जो 1914-18 के युद्ध के अन्तिम वर्षों के हस्तक्षेप से भी कहीं अधिक था।

जहां तक भावी प्रवृत्तियों का अनुमान लगाना सम्भव है, भूतकाल की अपेक्षा अब आर्थिक क्रिया के अनेक पहलुओं पर अधिक मात्रा में स्पष्ट रूप से मार्बजनिज नियन्त्रण लगाना सम्भव हो गया है। लॉर्ड केम्स को पुनः उद्धृत करते हुए यह निस्संदेह रूप से आज भी सच माना जायगा कि

"अर्थशास्त्र का सिद्धान्त कोई ऐसे निश्चित निष्कर्ष प्रस्तुत नहीं करता जो तुरन्त किसी नीति के सम्बन्ध में लागू किये जा सकें। यह सिद्धांत के बजाय एक पद्धति है, यह मस्तिष्क का एक यन्त्र है, एव चिंतन की एक विधि है जिसकी सहायता से इसका प्रयोगकर्ता सही निष्कर्ष निवाल सकता है।"

फिर भी ऐसा प्रतीत होता है कि भविष्य में अर्थशास्त्रियों की भाज की अनिश्चित आर्थिक नीति-सम्बन्धी मामलों पर अपने विचार अधिक प्रकट करने पड़े—और कुछ समय तक—केम्ब्रिज आर्थिक पुस्तक—माला के भावी ग्रन्थों के लेखक आर्थिक सिद्धांत के अधिक सामान्य पहलुओं की अपेक्षा विशिष्ट समस्याओं पर ज्यादा ध्यान दें।

मज़दूरी प्रणाली

1. परिचयात्मक अर्थशास्त्रियों में इस विषय पर बहुत कुछ वादविवाद रहा है कि सर्वव्यापक आर्थिक सिद्धान्तों को किस रूप में स्वीकार किया जाय—अर्थात् क्या यह माना जाय कि वे अर्थव्यवस्था की किसी विशेष प्रणाली पर (जब तक कि वह किसी प्रकार के विनिमय पर आधारित है) लागू होते हैं, या कि वे मुख्यतः नियत दशाओं एवं सामाजिक समस्याओं पर ही लागू होते हैं। रोबिन्सन क्रूसो के जगत् से साम्यताओं के प्रति अपने स्नेह के लिये अर्थशास्त्री प्रायः उपहास के पात्र रहे हैं—अपनी ऐसी प्रवृत्ति के लिये जो किसी सामान्य आर्थिक समाज से आज के जटिल विश्व के सम्बन्ध में निष्कप निकालती है और ऐसा करते समय यह उन विभिन्न समस्याओं की ओर ध्यान नहीं देती जो आधुनिक विश्व को क्रूसो के समाज से पृथक् करती हैं। किन्तु इस व्यापक प्रश्न के प्रति किसी का दृष्टिकोण कुछ भी हो, बहुत कम व्यक्ति ऐसे होंगे जो मज़दूरी के प्रश्न पर विचार करते समय इस बात से इन्कार कर कि वे किसी ऐसे प्रश्न पर विचार कर रहे हैं जिसका हमारी आधुनिक आर्थिक व्यवस्था की परिस्थितियों में धनिष्ठ सम्बन्ध है तथा ऐसा करते समय जो समस्याएँ सामने आती हैं उनका स्वरूप मूलतः उस प्रणाली की समस्याओं एवं विशेष लक्षणों से ही उभरता है—जैसे सम्पत्ति पर स्वामित्व के प्रकार एवं उसके वितरण की रीति से तथा उत्पादन और श्रम विभाजन के ढंग से।

कम से कम मज़दूरी की समस्याओं पर विचार करते समय तो रोबिन्सन क्रूसो से की जाने वाली तुलनाओं अथवा “सर्वव्यापी सिद्धान्तों” को खोज से कोई

स्वामि दिखाई नहीं देना । यही नहीं, यदि हमारा ध्यान वर्तमान परिस्थितियों की वास्तविकता पर कन्द्रित रहे तो हम प्रतीत होगा कि ये हमारे ध्यान की समस्या के ऐसे पहलुओं में हटाती है जिन्हें हम अत्यन्त महत्वपूर्ण समझने हैं और इस प्रकार हमारा गहन मार्गदर्शन करती हैं । यदि इसका आरम्भ उन असमानताओं के अध्ययन से किया जाय जो हमारी समस्या के वर्तमान स्वरूप की भूतकाल से पृथक् करती हैं तो इस बात की जानने का यह एक उत्तम तरीका होगा कि वस्तुतः कौनसी बातें महत्वपूर्ण हैं, और साथ ही जो भी सच्ची समानताएँ विद्यमान हैं वह उनको सही रूप में समझने के लिए आवश्यक भूमिका प्रदान करेंगे । यदि हम उन लक्षणों का परीक्षण करें, जिनके द्वारा आजकल की मजदूरी-प्रणाली और उन रीतियों में भेद किया जाता है, जो भूतकाल में काम लेने तथा मजदूरी चुकाने के लिय प्रचलित थी तथा इस दृष्टिकोण से आधुनिक मजदूरी प्रणाली के स्वरूप की परिभाषा करने का प्रयास करें तो हमें कुछ ऐसी मूलभूत विभिन्नताओं के अस्तित्व का पता लगेगा जो उन वास्तविक समस्याओं की विशिष्ट स्वरूप प्रदान करती हैं जिनमें आधुनिक औद्योगिक प्रणाली अन्त है ।

2 दास, कृषिदास एवं शिल्पी ये तीन भूतकालीन प्रणालियाँ हैं जिनमें आधुनिक मजदूरी प्रणाली की तुलना की जा सकती है ।

इनमें से प्रथम दास-प्रथा थी जिसके अन्तर्गत श्रमिक व्यक्तिगत रूप में स्वामी की सम्पत्ति था, जिसे बेचा अथवा खरीदा जा सकता था । दास का समस्त समय स्वामी की सेवा में अर्पित रहता था और स्वामी उसे केवल इतना ही आहार देता था जितना कि उसके विचार से उसकी कार्यक्षमता को बनाये रखने के लिये पर्याप्त था तथा वह दास के काम करने के समय का उपयोग या तो प्रत्यक्षतः अपनी आवश्यकताओं एवं रचियों की पूर्ति के लिए करता था अथवा किसी वस्तु के उत्पादन हेतु व्यापारिक उद्देश्य के लिये करता था । स्वामी की आय, दामो की मर्यादा और उनके भरण-पोषण की तुलना में उनके द्वारा उत्पादित मान के आधिक्य की सीमा पर निर्भर होती थी—उनका भरण-पोषण उनकी लागत अथवा व्यय का प्रतीक था, और इसमें अधिक वे जो उत्पादन करते थे वह उसका अतिरिक्त अथवा "शुद्ध आय" थी । जब नए दास आसानी से मिल जाते थे और उन्हें खरीदना मस्ता रहता था तब स्वामी को उनके भरण-पोषण पर अधिक व्यय करने की आवश्यकता नहीं होती थी तथा वह उनमें बस कर काम से मुक्तता था और उन्हें शीघ्रता में बेतात करके नए दासों की खरीद के द्वारा अपने स्टॉक को पूरित कर सकता था । जब नवीन विजयों की समाप्ति अथवा दास-व्यापार के पतन के कारण नए दासों की प्राप्ति अधिक दुर्लभ एवं महंगी हो गई तब एक अधिक मूल्यवान् वस्तु की भाँति दास की देख-रेख अधिक आवश्यकता के साथ की जाने लगी । तब सम्भवतः स्वामी को प्रत्येक श्रमिक के लिए

परिवार का पालन-पोषण कर सकने के लिए भी पर्याप्त व्यवस्था करनी पड़ती थी।

दूसरी कृषि-दासत्व प्रथा थी। यह प्रणाली सामन्तवाद के अर्धन मध्ययुग में योरोप के अधिकांश भागों में तथा अन्य युगों के अन्तर्गत विश्व के विभिन्न क्षेत्रों में थोड़े बहुत अन्तर के साथ किसी न किसी रूप में प्रचलित रही है। इस प्रथा में प्रत्येक गांव मुख्यतः आत्मनिर्भर था और ग्रामीण इकाई के बाहर व्यापार करना सामान्य नियम न होकर एक अपवाद-मात्र था। कृषि-दास व्यक्तिगत रूप में स्वामी की सम्पत्ति नहीं होता था अपितु वह परम्परागत अधिकारों पर आधारित कुछ सेवाएँ अपने स्वामी को अर्पित करने के लिए बाध्य था। वह स्वामी की भू-सम्पत्ति में सलग्न रहता था और उसमें अलग नहीं हो सकता था। प्रायः भू-सम्पत्ति की विक्री के साथ-साथ उसकी भी अदला-बदली हो जाती थी जैसे कि मजदूरी एवं अठारहवीं शताब्दी में जर्मनी में तथा उन्नीसवीं शताब्दी में रूस में भू-सम्पत्तियों को खरीदते या गिरवी रखते समय उनसे मलगन दासों या “ग्रामिणों” को ध्यान में रखकर मोश किया जाना था। अथवा जैसे इंग्लैंड में एडवर्ड प्रथम द्वारा अपने टेलियन ऋणदाताओं, फ्रेस्कोबाल्डी (Frescobaldi), को शाही खानों का अनुदान अनिवार्य श्रमिकों के रूप में उनसे मलगन “राजकीय खनिकों” समेत किया गया था। कृषि-दास अपनी जीविका सामान्यतः भूमि की ऐसी टुकड़ियों पर मैनी करके प्राप्त करता था जिन पर उसे निज का परम्परागत अधिकार खाली समय में अपने स्वामी के क्षेत्रों को जोतने, अथवा स्वामी के परिवार में काम करने के दायित्व के बदले में प्राप्त होता था। कृषि-दासों के पास जो भूमि होती थी और उनके पास अपना जो समय होता था वह स्वयं के एवं उनके परिवारों के पालन के लिए पर्याप्त होता था। भूमि जितनी अधिक उपजाऊ होती तथा श्रमिक जितने अधिक उत्पादनशील होते, कृषि-दासों को उतना ही कम भूमि क्षेत्र एवं समय देने की आवश्यकता पड़ती थी, तथा स्वामी अपने कृषि-दासों के अतिरिक्त श्रम से उतना ही अधिक अतिरिक्त प्राप्त करने की स्थिति में होता था। भू-सम्पत्ति का मूल्य इसी अतिरिक्त की मात्रा पर निर्भर होता था। दासों की पूर्ति सीमित होने की दशा में दासों का पूँजी-मूल्य भी उनकी सेवा से प्राप्त होने वाले अतिरिक्त पर ही निर्भर होना था।

तीसरी प्रणाली स्वतंत्र कारीगरों या शिल्पकारों की है। ये लोग अपनी चर्कशाप में स्वयं के औजारों द्वारा कार्य करते हैं तथा स्वयं अपने उत्पादन को बेचने की व्यवस्था करते हैं। कृषि के क्षेत्र में ऐसे ही स्वतंत्र किसान होते हैं जो अपने तथा अपने परिवार के धर्म से अपनी भूमि जोतते हैं। यह एक ऐसी प्रणाली है जिसके उदाहरण हमें प्राचीन युग तथा बाद की अवधि के मध्ययुगीन नगरों और धार्मिक समय में अर्थात् प्रायः सभी युगों में समान रूप में देखने को मिलते हैं। इसके अन्तर्गत

श्रमिक एक प्रकार में स्वयं अपना नियोक्त होता है जो अपनी वस्तु का निर्माण करता है और उसे बेचना भी है और इस प्रकार अपने भरण-पोषण तथा माल की लागत के अनिश्चित जो कुछ भी बचना है वह अनिश्चित अथवा “शुद्ध आय” के रूप में स्वयं रख लेता है।

3 मजदूरी प्रणाली को विशेषताएँ—यदि हम इन तीनों प्रणालियों की परस्पर और आधुनिक मजदूरी-प्रणाली से तुलना करें तो ज्ञात होगा कि इनकी भिन्नता का एक महत्वपूर्ण पहलू श्रमिक को प्राप्त होने वाली आर्थिक स्वतन्त्रता की सीमा की असमानता है जो स्वयं उस सम्बन्ध पर निर्भर करती है जो आर्थिक सम्पत्ति में वह रखता है—अर्थात् क्या वह स्वयं सम्पत्ति का स्वामी है या नहीं है अथवा वह स्वयं अपने स्वामी के अधीन सम्पत्ति का एक अंग मात्र है। मनुष्यों के बीच—सामाजिक समूहों अथवा वर्गों के बीच—सम्बन्धों की प्रकृति सम्पत्ति-सम्बन्धी अधिकारों के स्वरूप से निर्धारित होती है। दामवृत्ति अथवा कृषि-दामवृत्ति दोनों के अन्तर्गत श्रमिक की स्वतन्त्रता कानून द्वारा परिसीमित होती है, दामवृत्ति के अन्तर्गत वह पूर्ण रूप में स्वामी के अधीन होता है और कृषि-दामवृत्ति के अन्तर्गत उसकी स्वतन्त्रता वस्तुतः स्वामी के लिए विशिष्ट सेवाओं को सम्पन्न करने के दायित्व द्वारा सङ्कुचित हो जाती है। किन्तु मजदूरी-प्रणाली के अन्तर्गत श्रमिक इस प्रकार के कानूनी बन्धनों के पाश में बंधा हुआ नहीं होता है। कानून की दृष्टि में वह स्वयं अपना स्वामी होता है। अपनी इच्छानुसार काम करने अथवा यदि वह चाहें तो एक स्वतन्त्र कारीगर की भाँति अपना काम करने के लिए पूर्ण स्वतन्त्र होता है। वह कि पूँजीपति जो कि एक वर्कशाप या फैक्टरी अथवा शेत का स्वामी होता है ऐसी दशा में अनिवार्य श्रम प्राप्त करने का अधिकार नहीं रखता—परम्परागत अधिकार के द्वारा अथवा खरीद के द्वारा—अतः वह बाजार भाव पर मूल्य चुका कर श्रमिक के समय को किराए पर लेने के लिये बाध्य होता है तथा इस प्रकार की जान बानी मजदूरी एवं बचे जाने वाले तैयार माल में प्राप्त मूल्य के अन्तर के द्वारा अपना मुनाफा कमाता है। इतिहास हमें बताता है कि श्रमिक की स्वाधीनता पर से समस्त कानूनी प्रतिबन्धों की समाप्ति मजदूरी प्रणाली के विकास के लिए प्रायः एक अग्रिम शर्त मानी गई है।

4 आर्थिक स्वतन्त्रता—एक शताब्दी पूर्व के सम्पादक ग्रंथशास्त्री नेवर यह भी सताएँ कर लेते थे कि जहाँ पूर्वासीन प्रणालियों में अधिक बाध्यता थी उसमें स्थान पर मजदूरी प्रणाली स्वतन्त्रता पर अधिक बन जाती है। मजदूरी-प्रणाली में इस नियतिवादी समार में यथामम्मत्र अधिकाधिक स्वतन्त्रता प्राप्त की। यह स्वतन्त्र कारीगर की प्रणाली के समान स्वाधीन होने के साथ-साथ उसमें वही अधिक कार्य कुशल है। यह ठीक है कि मजदूरी पाने वाला श्रमिक अपने नियोक्त के निरीक्षक (प्रोवर्गीयर) के अनुगमन के अधीन फैक्टरी में कुछ घटे कार्य करने के लिये बाध्य

होता है जबकि शिल्पकार या कारीगर स्वयं अपना स्वामी या और अपने समय में अपने ढंग से काम करने के लिये स्वतन्त्र था किन्तु ऐमा करते समय धर्मिक स्वयं अपनी इच्छा और स्वतन्त्र अनुबन्ध के द्वारा अपनी सहमति देता है, और यदि उसे प्रदान की जाने वाली मजदूरी उसके द्वारा ग्रहण किए गए दायित्व की अप्रियता का उचित पारितोषिक नहीं होनी है तो वह काम की शर्तों को अस्वीकार करने में स्वतन्त्रतापूर्वक अपनी इच्छा का प्रयोग कर सकता है। स्वतन्त्र बाजार में मजदूरी किए गए कार्य का उसी प्रकार उचित मूल्य होती है जिस प्रकार मुनाफा, एक नियोक्ता के लिये उसके द्वारा सम्पन्न सेवाओं का आर्थिक मूल्य होता है और यह तथ्य कि कोई जीविका का एक साधन चुनता है तो कोई दूसरा सामान्य श्रम विभाजन का एक ऐसा विशिष्ट उदाहरण है जो राष्ट्रीय की सम्पत्ति में वृद्धि करने में सहायक हुआ है।

फिर भी यह दृष्टिकोण पूरी बात जाहिर नहीं करता और परीक्षण करने पर यह इतना अधिक एक पक्षीय चित्र प्रतीत होता है कि कुछ अंशों में उसे वास्तविकता से बहुत भिन्न समझा जा सकता है। वस्तुतः किसी ऐसी प्रणाली की कल्पना की जा सकती है जिसमें समान और पक्षपात रहित अवसर प्राप्त हो (जैसा कि प्रायः इसमें निहित माना जाता है) तथा जिसमें अधिकांश व्यक्तियों के समक्ष उनके जीवन काल के किसी चरण में यह विकल्प रहा हो कि किसी पड़ोसी के लिए कार्य किया जाय अथवा एक नियोक्ता के रूप में स्वयं का कोई कारोबार स्थापित किया जाय। कदाचित् इससे बहुत कुछ मिलती-जुलती पद्धति आज भी किसी खेतिहर गांव में देवी जा सकती है, अथवा प्रारम्भिक मध्यकालीन नगर में पाई जाती थी। किन्तु इस आदर्श चित्रण में और आधुनिक समाज में कोई समानता नहीं है। आधुनिक औद्योगिक सम्पत्ता की वास्तविक मजदूरी-प्रणाली में श्रमिक का विकल्प वस्तुतः अत्यन्त सकुचित हो गया है। यह सही है कि विकल्प की यह सीमा अब पहले की कानूनी सीमा न होकर एक आर्थिक सीमा है जो अपने वर्तमान स्वरूप में उतनी ही प्रभावशाली है जितनी कि किसी समय कानूनी अनिवार्यतायें या मजबूरियां थी, जिन्हें इसने उखाड़ फेंका है। आधुनिक पूँजीवाद की दशाओं में यह सीमा इस तथ्य में निहित है कि श्रमिक सम्पत्ति-विहीन वर्ग का एक सदस्य है—यह एक ऐसा तथ्य है जो उसके विकल्प की स्वतन्त्रता को सकुचित कर देता है और उसे जीविका के केवल उन्हीं साधनों तक सीमित करता है जिनमें भूमि या पूँजी के स्वामित्व की आवश्यकता नहीं होती तथा अधिकांश अवस्थाओं में अधिक शिक्षण अथवा प्रशिक्षण की भी आवश्यकता नहीं होती। दूसरे शब्दों में 'डिक व्हिटिंगटन्स' (Dick Whittingtons) जैसे बुद्धिमान्यशाली व्यक्तियों को छोड़कर यह नियम के बतौर उसके विकल्प का मजदूरी के बदले अपने शारीरिक श्रम को किराये पर देने तक ही सीमित रखता है। इतिहास कि किसी भी ऐसी अवस्था में जिसमें एक मजदूरी प्रणाली पाई गई है, ऐसी प्रणाली के विकास से पूर्व व्यक्तियों के ऐसे वर्ग का उदय हुआ है जिनके पास एक

स्वतन्त्र कारीगर अथवा कृषक की भांति जीविकाप्राप्तन व साधना का अभाव या अथवा हमारे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि यदि थोड़ी पूँजी वाले कारीगर स्वयं अपने मुनाफे के लिये कारोबार करने के इच्छुक भी थे तो उनका क्षेत्र अत्यन्त मकील था ।

यहाँ यह तक अवश्य दिया जा सकता है कि केवल अवसरों की ऐसी मकील-गँता थमिक की स्वतन्त्रता में किसी भी महत्वपूर्ण रूप में बाधक नहीं है । मानव इच्छानुसार कोई कार्य करने के लिये कभी भी स्वतन्त्र नहीं रहा है, प्रकृति ने सदैव इसमें बाधा प्रस्तुत की है तथा उसने स्वयं उसके विचलन को परिसीमित किया है । वैकल्पिक अवसरों की मापा नहीं जा सकता और न विभिन्न व्यक्तियों अथवा विभिन्न युगों के मध्य इनकी तुलना ही की जा सकती है । “स्वाधीन एवं मद्र जगली व्यक्ति” को कई प्रकार से आधुनिक थमिक की अपेक्षा बहुत कम अवसर प्राप्त थे जिस प्रकार कि पूर्वी योरोप अथवा चीन के कृषक को डेट्राइट के फोड कर्मचारी की तुलना में बहुत कम अवसर प्राप्त हैं । यदि स्वतन्त्रता” शब्द के अन्तर्गत “आर्थिक अवसर” जैसे शब्द में प्रगट होन वाली अनेक अस्पष्ट बातों को भी सम्मिलित कर लिया जाय तो क्या इस प्रकार की तुलनाओं में कोई सार निकल सकता है ?

यद्यपि स्वतन्त्रता कोई ऐसी वस्तु नहीं है जिसे माना की दृष्टि से मापा जा सक, किन्तु फिर भी इस शब्द से कुछ न कुछ ऐसा अर्थ तो प्रगट होता ही है जिसके अधिक या कम होने की तुलना की जा सकती है । इसके अतिरिक्त जब ऐसी अनेक बाहरी सीमाएँ—विशेषकर आर्थिक अथवा सामाजिक किस्म की विद्यमान हो तब इस शब्द की किसी व्यक्ति के कार्यों पर होने वाली कानूनी सीमाओं तक ही बाधना स्पष्टन अस्वामाधिक होगा । किन्तु तथ्यों की किसी क्रम या शृंखला में इस प्रकार विन्यास करने के लिये जिसमें कम या अधिक की तुलना की जा सके, यह आवश्यक होगा कि तुलना किये जान वाले तथ्यों में, उस पहलू के अतिरिक्त जिसकी तुलना हानी है अन्य सब दृष्टिकोणों से निकट की समानता हो । किन्तु आज के व्यक्तियों एवं अनेक शताब्दियों पूर्व के व्यक्तियों की स्वतन्त्रता की इस प्रकार तुलना करना तब तक सम्भव नहीं होगा जब तक कि उनका आर्थिक वृत्तान्त के कुछ याग को इसमें सम्मिलित न किया जाय । किन्तु यह मानकर कि लाभ (अथवा हानि) सम्पन्न समाज में सबके लिये बराबर है, किसी भी युग या समाज में उन्हें प्राप्त अवसरों की सममानता की दृष्टि में, व्यक्तियों के एक वर्ग की दूसरे वर्ग से तुलना करना सर्वथा सम्भव है । आधुनिक मजदूर व सम्बन्ध में उसकी स्वतन्त्रता पर एक विशिष्ट मर्यादा जिसमें हम सरावार है वह जीविका प्राप्त करने में उसकी अयोग्यता है, क्योंकि ऐसा वह जिनके पास उसका काम पर लगान के लिए भूमि अथवा पूँजी है उनसे रोजगार का अनुबन्ध करके ही कर सकता है । उसकी स्थिति की तुलना उस स्वतन्त्रता के

सम्बन्ध में जा यह प्रदान करनी है उसके नियोक्ता-वर्ग की स्थिति से करना निश्चय ही सम्भव है, और इस सदर्भ में यही एक महत्वपूर्ण बात है। उसके नियोक्ताओं का (क्योंकि वे सम्पत्तिवान हैं) उसमें सौदा तय करने की इतनी व्यग्रता या गरज नहीं होनी, जितनी कि उसे होनी है।¹ यदि उन्हें अधिक लाभदायक प्रतीत हो तो वे वेतन-भोगी बन सकते हैं और इस प्रकार सम्भवतः ऐसे अन्य व्यवसायों तक पहुँच सकते हैं जिनमें वह साधनों के अभाव में बचिन रहना है, वस्तुतः उनके लिए कठिनाई पार करके स्वयं नियोक्ता बनना अत्यन्त कठिन होता है जब तक कि ऐसा किसी दुर्लभ भाग्यचक्र द्वारा अथवा व्यापार के किसी मक्षिण मार्ग के द्वारा ही सम्भव बन जाय। अतः अपनी अपेक्षाकृत कम आर्थिक स्वतन्त्रता एवं अपने प्रति सीमित विकल्प के कारण श्रमिक बहुत हद तक और एक अधिक भ्रमपूर्ण रूप में, पूँजीपति पर निर्भर होता है जितना कि पूँजीपति उस पर नहीं होता है—यह एक ऐसा तथ्य है जिसका आधारभूत प्रभाव दोनों पक्षों के बीच होने वाले मजदूरी-अनुबन्ध पर स्पष्ट रूप से पड़ेगा।

यह निर्भरता जिसका स्वरूप अब वैधानिक न रहकर आर्थिक हो गया है, एक ऐसी निर्भरता होगी जो किसी एक श्रमिक को किसी नियोक्ता-विशेष पर नहीं हागी, बल्कि सामान्यतः श्रमिकों की नियोक्ताओं अथवा हाने वाले नियोक्ताओं के समस्त वर्ग पर होगी। इसका साथ ही श्रमिकों तथा किसी नियोक्ता-विशेष के मध्य होने वाले सम्बन्धों में भी यह प्रतिबिम्बित होगी। व्यापक स्तर पर यह निर्भरता विकसित मजदूरी-प्रणाली की एक ऐसी विश्वव्यापी विशेषता प्रतीत होती है कि यदि ऐसी प्रणाली को व्याख्या करते समय, इसे इसकी परिभाषित विशेषताओं में से एक माना जाय तो उचित होगा। कुछ भी हो, यह प्रगट रूप में आधुनिक औद्योगिक पूँजीवाद से अन्तर्गमन मजदूरी-प्रणाली की एक विशेषता तो है ही।

इस बात से इन्कार नहीं किया जा सकता कि मजदूरी लेकर कार्य करने का उदाहरण ऐसी परिस्थितियों में भी मिल सकते हैं जिनमें इस प्रकार का परार्थीन वर्ग विद्यमान नहीं होता है। ऐसी उदाहरण भी मिल सकते हैं जिनमें अनेक व्यक्तियों ने अपने स्वयं का काम करने के बजाय दूसरे के लिये कार्य करना अधिक लाभदायक समझा, और वह भी, इतने ही मजदूरी के स्तर पर जिससे उनके नियोक्ता का विश्व मुनाफे के रूप में काफी अनिरेक शेष रहा। ऐसी परिस्थिति, संगठन करने, उत्पादन का प्रबन्ध करने, और इस प्रकार अपने व्यवसाय को सफल बनाने के लिये विभिन्न व्यक्तियों के साहस, पहल और स्वाभाविक योग्यता में भारी असमानताओं का परि

1. तकनीकी भाषा में इसे यह कहकर व्यक्त किया जा सकता है कि ये दोनों मूलतः 'प्रतिशक्ति-विहीन वर्गों' का निर्माण करते हैं और उनमें से एक के लिये श्रम की सीमान्त उपयोगिता दूसरे की अपेक्षा कहीं अधिक होती है। यह भेद उन शक्तों का निष्पन्न वर्ग जिनका आधार पर वे सौदा तय करने के लिए महमल हाते हैं।

साम ही सकती है। किन्तु ऐसा सम्भव नहीं प्रतीत होता कि केवल अन्नार्जित-योग्यता के भेद ही इतने प्रबल हो जाय कि मजदूरी लेकर कार्य करने के प्रति इतना व्यापक और दुराग्रहपूर्ण आकर्षण इस भाति उत्पन्न कर सके कि यह प्रथा उत्पादन की समस्याओं से प्रसार्ति हो जाय तथा प्रत्येक व्यवसाय में उत्पादन का मुख्य तरीका बन जाय। जब तक विभिन्न सामाजिक वर्गों के बीच आर्थिक हितों एवं अवसरों की असमानताओं का विकास नहीं हो जाता तब तक इस प्रणाली से शायद यह आशा नहीं की जा सकती कि यह समस्याओं में व्याप्त हो जायगी और इस प्रकार सर्वव्यापक हो जायगी, फिर इससे यह आशा तो और भी कम लगाई जा सकती है कि यह एक ऐसे बिन्दु पर पहुँच जायगी जहाँ एक नियोक्ता के पास सैकड़ों हजारों की तादाद में श्रमिक हों। निश्चय ही ऐसा कोई प्रमाण नहीं है कि आधुनिक मजदूरी प्रणाली का ऐतिहासिक विकास मुख्यतः इस प्रकार की किमी रीति से हुआ। इसके विपरीत हमें ऐसा प्रतीत होता है कि विभिन्न वर्गों के मध्य महत्वपूर्ण सामाजिक असमानताओं के पूर्ण विकास के फलस्वरूप मजदूरी पर आश्रित श्रमिक तथा स्वामी के सम्बन्ध औद्योगिक प्रणाली के सर्वव्यापी प्रतीक बन गये। ये ऐसी सामाजिक असमानताएँ थी जिनमें आर्थिक अवसर की भिन्नताएँ थी और इनमें भी सम्पत्ति के स्वामित्व सम्बन्धी असमानताएँ प्रमुख थी।

5 सर्वहारा-वर्ग का उदय — इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि पूर्णतः परिपक्व मजदूरी प्रणाली के उदय के लिये दो बातें आवश्यक हैं। प्रथम, उन बाह्यनी प्रतिवन्धा की समाप्ति हो जो किमी विशिष्ट नियोक्ता से श्रमिक को बाधते हैं। द्वितीय ऐसे सम्पत्तिविहीन अथवा सर्वहारा-वर्ग का विकास हो, जो मजदूरी पर अपनी मर्चा उपलब्ध करने के लिए उद्यत हो क्योंकि उनके पास जीविका का अन्य कोई वैकल्पिक साधन नहीं है। प्रथम स्थिति के विकास के बिना श्रमिक गुले बाजार में अपने श्रम का विक्रय करने वाला मजदूर न रहकर, बल्कि एक दान प्रथवा कृपि-दान ही रहेगा। दूसरी व बिना नियोक्ताओं के लिये मजदूरी पर आश्रित श्रम के आधार पर विशाल पैमाने पर उत्पादन का संगठन करना सामान्यतः लाभपूर्ण न हो सकेगा। इस दश में प्रथम परिवर्तन अपेक्षाकृत जल्दी घटित हुआ, जबकि पन्द्रहवीं शताब्दी में उस प्रथा का प्रसार हुआ जिसके अन्तर्गत कृषिदासों को अपनी धरार को धनराशि लेकर प्रथवा उन्हें प्राप्त भूमि के किराये या मगान के बदले "परिवर्तित" (commute) कराने की अनुमति प्राप्त हुई। अन्य देशों में यह परिवर्तन काफी बाद तक नहीं हुआ—जैसे कि जर्मनी में मन् 1806 से 1812 के बीच विभिन्न राज्यों में वैधानिक उपायों के द्वारा कृषिदासत्व का उन्मूलन किया गया, तथा अन्त में बाद में पाराय व बड़े देशों, जैसे रूस में मन् 1361 में कृषिदासों की सम्पत्ति राजाज्ञा द्वारा की गई।

द्वितीय परिवर्तन विभिन्न रीतियों में घटित हुआ। अथवा यह परिवर्तन जनसंख्या की इतनी स्वाभाविक वृद्धि में हुआ, जो उस समस्या से अधिक थी, जिसके

लिए भूमि की व्यवस्था की जा सकती थी चूंकि मांग की तुलना में विद्यमान भूमि दुर्लभ थी, इसके स्वामियों के हाथों में इसका मूल्य बहुत बढ़ गया, तथा धीरे-धीरे यह केवल मूल्य देकर ही प्राप्त की जाने लगी। ऐसी भूमि जो पहले परम्परागत अधिकार के द्वारा छोटे-छोटे किसानों के अधिकार में थी अथवा उनके द्वारा प्रयुक्त होती थी, की घेराबन्दी (Enclosure) के द्वारा और भूमि के बड़े स्वामियों को हस्तान्तरण के द्वारा इस प्रक्रिया में और अधिक गति आई। ऐसा इंग्लैंड में घेराबन्दियों की एक श्रृंखला के रूप में हुआ जिन्हें मेड पार्लमन्ट को सुगम बनाने के लिये किया गया और जिसने "हूट्टे कट्टे मिन्नारियों" का एक वर्ग उत्पन्न कर दिया जिसके बारे में ठ्यूडर युग में पर्याप्त उल्लेख मिलता है और कृषि के आधुनिक तरीकों को प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से सन् 1750 से सन् 1850 के बीच लागू किये गये अनेक घेराबन्दी-अधिनियमों के द्वारा यह परिवर्तन सम्भव हुआ। जर्मनी में (डेन्मार्क के विपरीत) भूसामन्तों को बेगारी मेवालों में वचित करने के बदले क्षतिपूर्ति के रूप में, कृषि दासत्व को समाप्ति के समय बड़े पैमाने पर ऐसी ही घेराबन्दी की गई। अफ्रीका के कुछ भागों में आज यही प्रभाव कबीलों के गिरोह में रहने वालों की सत्या में कमी करके अथवा यदि कोई निवासी बाहर रहकर मजदूरी पर काम न करके कबीले के गिरोह में ही रहता है तो उस पर कुटोर-कर अथवा व्यक्ति-कर (Poll Taxes) लगा कर उत्पन्न किया जा रहा है।

साथ ही नगरों में कुशल कारीगरों या व्यापारियों के साथ ऐसी दुहरी प्रक्रिया के द्वारा धीरे-धीरे पृथक् अस्तित्व प्राप्त कर रहे थे, जिसमें एक ओर तो राजपत्र (चार्टर) के आधार पर सघ के सदस्यों के अतिरिक्त अन्य व्यक्ति के लिये कुशल शिल्पी की भांति व्यवसाय करना अवैध था, तथा दूसरी ओर भारी प्रवेश शुल्को, योग्यताओं तथा नौमिवियों के लिये कठोर नियमों के द्वारा सघ में नये व्यक्तियों के प्रवेश पर प्रतिबन्ध था। सोलहवीं शताब्दी तक इंग्लैंड में देश के चौक एवं फुटकर व्यापार का अधिकांश भाग धनी व्यापारियों के अपेक्षाकृत एक छोटे दायरे के नियंत्रित एकाधिकार में था, जबकि नगरों में निम्नस्तर पर श्रमिकों का एक ऐसा विकास शील वर्ग विद्यमान था जिसके लिये किसी शिल्प-सघ में प्रवेश पाने की अथवा कुशल शिल्पी की हैसियत से स्वयं को स्थापित करने की अत्यन्त सीमित सम्भावना थी। इस सकीर्ण एकाधिकार की आशिक प्रतिक्रिया सत्रहवीं शताब्दी में हुई जब कुछ पूँजी के स्वामियों ने नगरों के शिल्प सघों के इन कठोर नियमों में बचने के लिये, उस प्रणाली के अन्तर्गत जिसे आगे चलकर घरेलू प्रणाली (Domestic System) कहा जाने लगा छोटे-छोटे कारीगरों को गांवों में ही पूरा करने के लिये कार्य प्रदान करना आरम्भ किया। इस प्रकार कोई भी व्यक्ति जिसके पास मकान, करघा, या बुनाई का चरखा खरीदने के लिए पर्याप्त पूँजी होती थी, अब देहात में कारीगर की हैसियत में कारोबार स्थापित कर सकता था। किन्तु ये ग्रामीण कारीगर स्वार्धान

हाने के बजाय स्वयं पराधीन होन गये। ये उन "व्यापारी विनिर्माताओं" (Merchant manufacturers) पर, जैसा कि उन्हें संबोधित किया जाता था, निर्भर थे जो उन्हें कार्य प्रदान करते थे, जैसे कि ग्राज भी 'वेस्ट एण्ड टेलरिंग हाउसेज' घर का काम करने के लिए अथवा छोटे सिलाई वर्कशापों में पूरा करने के लिए काम बांटते हैं। प्रायः घरेलू कारीगर थोड़ी पूँजी वाला व्यक्ति होने के कारण न तो अपनी वस्तुओं को बचने का स्वयं दायित्व ले सकता था और न एक छोटे वर्कशाप को संचालित करने के अलावा अन्य कोई कार्य कर सकता था। कच्चा माल प्रायः उसी व्यापारी निर्माता द्वारा पेशगी के तौर पर दिया जाता था, जो यथा समय उसमें नैयार मान एकत्रित करता था और किये गये कार्य का भुल्य चुकाता था। कुछ दशाओं में पूँजीपति के अधीन कारीगर अपने औजार भी उससे किराये पर ले लेते थे, जैसा कि बिनाई-चौखटे में जहाँ वे ऐसे चौखटे आड़े पर लेते थे। जैसे-जैसे समय गुजरता गया उनमें से अनेक पूँजीपति द्वारा प्रदान की गयी मात्र के भरोसे अधिकाधिक निर्भर होते गये और इस प्रकार उन्हें ऋणी हो गये तथा निम्नी एक नियोजिता में मर्दया बंध गये जैसा कि हस्तचालित औजारों के व्यापार में सामान्यतः प्रचलित था। हमारे शब्दों में, उन कारीगरों में से अनेक वस्तुन भजदूरी करने वाले बन गये, जैसा कि हम कृषि प्रधान देशों में प्रायः पाते हैं (जब तक इसे रोकने के लिये विशेष मस्याओं की स्थापना न की गई हो) कि ऋणप्रस्थता तथा व्यापारियों और माहू-कारों को अपनी भूमि गिरवी रख देने पर कृषकों के एक भाग के लगातार निधन हो जाने के फलस्वरूप मर्यादितविहीन वर्ग का विकास हो जाता है। इस प्रक्रिया में अन्तिम चरण के रूप में शक्तिचालित मशीनों तथा कारखानों में उत्पादन का प्रादुर्भाव हुआ जिसने प्रतियोगिता करके बुनकरों और हाथ के औजार निर्माताओं की जीविता को धीन लिया, तथा जिनके पाम स्वयं कारखाना स्थापित करने के साधन थे, उनको छोड़कर अन्य मर्कों मगरा में जाने के लिए तथा भजदूरी पर रोजगार ढूँढने के लिए बाध्य कर दिया।

6 निर्भरता की विभिन्न सीमाएँ—भजदूरी-प्रणाली के अन्तर्गत भी श्रमिक की आर्थिक स्वतन्त्रता में बहुत कुछ अन्तर हो सकता है। इसके विपरीत जहाँ श्रमिक ऐसे श्रमिक मणों में मगठित हैं जिनके पास पर्याप्त कोष हैं अथवा जहाँ उन्होंने ऐसे सफल महुकारी मगठन बना लिये हैं जिनमें ऋण लेने अथवा माद्य-पदार्थ परीक्षण में विशेष सुविधायें प्राप्त कर सकते हैं, अथवा जहाँ अपने राजनीतिक प्रभाव के द्वारा वे भजदूरी के विषे विशेष रूप से अनुकूल अधिनियमों को पाम करवाने में सफल हो सकते हैं, तो एक वर्ग के रूप में भजदूरी की आर्थिक कमजोरी बहुत हद तक दूर की जा सकती है। इसके अलावा अलावधि में किसी उद्योग विशेष में नियुक्त श्रमिक इस बात से फायदा उठा सकते हैं कि उनके नियोजकों ने मर्कों मशीनों पर भारी पूँजी का निवेश किया है और उसे बेचकर रहने देने के लिए अनिच्छु है अथवा

यह कि उनके पास नाशवान बच्चे माल का स्टॉक है, अथवा उन्हें इस बात का भय है कि कारखाने को बन्द रखने से उनके मूल्यवान व्यापारिक सम्बन्धों को खतरा उत्पन्न हो जायगा।

इसके विपरीत, प्रायः ऐसी दशाएँ, जिनका स्वरूप नितांत आर्थिक है, पायी जाती हैं जो श्रमिकों की स्वतन्त्रता का असाधारण रूप से सीमित करती हैं, तथा श्रम दशाओं में उसके काम करने के विकल्प को वस्तुतः किसी एक नियोक्ता या नियोक्ताओं के एक सकीलें बर्ग तक ही सीमित कर देती हैं। एक श्रमिक के मार्ग में जबकि वह व्यक्तिगत रूप में किसी नियोक्ता से मोल भाव करता है, तथा यदि वह किसी श्रमिक संघ द्वारा समर्थित नहीं है, तो बैंकल्पिक सेवा कार्यों के बारे में सूचनाओं के अभाव में अथवा अधिक उत्तम धन्य की खोज में स्थान-स्थान पर जाने के माध्यमों के अभाव में प्रायः अनेक बठिनाइयाँ आयेंगी, अर्थात् कदाचित् वह इसके लिये उससे अधिक उत्तम स्थिति में नहीं होगा जिसमें कि नियोक्ता होंगे, जो टेलीफोन के द्वारा पूछताछ कर सकते हैं। श्रमिकताओं तथा फोरमैनो की सेवाओं का उपयोग कर सकते हैं, और आवश्यकता होने पर नई भरती के लिये अन्य नगरों में उन्हें भेज सकते हैं। अतः श्रमिक का विकल्प केवल उन्हीं सेवा कार्यों तक सीमित रहेगा जिनका उसे ज्ञान है और जो आसपास के स्थानों में उपलब्ध है। कुछ दशाओं में यह देखा जाता है कि नियोक्ता अपने कर्मचारियों के निवासगृहों का स्वामी होता है और इस प्रकार वह उनके लिए भव्य मानिक भी हो जाता है और ऐसी दशा में अपने कर्मचारियों के जीवन पर नियोक्ता का नियन्त्रण बहुत कुछ उन्नी तरह का होता है जैसा कि प्राचीन काल में सामन्तों का होता था। आज से सौ या इससे भी कुछ प्रतिक्रिया पहले के नवीन फैक्टरी नगरों में आम तौर से यही दशा थी। ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि-श्रमिकों के सलग्न-कुटीर वाले (tied cottage) तथा खनिज प्रधान वाले गावों में जिनमें खनिकों ने "कम्पनियों के भवन" किराये पर लिये थे, यह प्रथा (हाल के वर्षों तक) प्रचलित रही। 'जिन्न-अदावती पद्धति' (truck system) के अन्तर्गत जिसका वर्णन हम आगे तृतीय अध्याय में करेंगे, नियोक्ता अपने श्रमिकों को प्रायः ऐसे सापेक्ष प्रमाण-पत्र या "बाउचर" देकर मजदूरी चुकाते थे जो उनके द्वारा संचालित स्टोर में भान्य थे—जैसा कि डिब्राराइनी ने भी सिबिल (Sybil) में टॉमी-शॉप (Tommy-Shop) के विषय में उल्लेख किया है। अमेरिका के खनिज-प्रधान नगरों में प्रायः यह देखा जाता है कि लगभग समस्त नगर का स्वामित्व कम्पनी के पास होता है—यहां तक कि मजिस्ट्रेट एवं पुलिस आदि भी उससे सलग्न होते हैं। जब ऐसी दशा हो तो कर्मचारी को अन्य बैंकल्पिक व्यवसाय में जाने अथवा नियोक्ता से किये गये अनुबन्ध की शर्तों का पालन करने से इन्कार करने से रोका जा सकता है, क्योंकि ऐसा करने पर उसे यह भय रहता है कि वह अपना निवास-गृह से वंचित हो जायगा, अथवा दूसरी स्थिति में, उसे मजदूरी इस रूप में

बुझायी जाती है कि वह उस सबसे मस्ते या अनुकूलतम वातावरण में खर्च करने में प्रसन्न रहेगा। श्रम की बदला-बदली (labour turnover) को कम करने तथा एक श्रमिक को किसी समस्या विशेष के साथ बाधने का प्रभाव भी जैसा कि अमेरिका में प्रायः मुना जाता है लगभग ऐसा ही होता है। इसी प्रकार से श्रमिकों की स्थिति प्रायः उस समय भी कमजोर हो जाती है जब बहुत अधिक वेतन के पाये जाने के कारण निष्ठा की स्थिति ऊँची हो जाती है क्योंकि वह अपने श्रमिकों में से किसी के भी रिक्त स्थान का सरलता से नहीं भरती करके भर सकता है। इसके अतिरिक्त यदि नवजात किसी एकाधिकार द्वारा नियंत्रित है तो श्रमिक जो उस व्यवसाय के लिये विशेष योग्यता रखता है, वस्तुतः उसी एक निष्ठा के साथ बंध जायगा—यह स्थिति उस बाजार-मूल्य के मन्दन में जिसे मजदूर अपने श्रम के बदले में प्राप्त कर सकते हैं, उस अवस्था के समानान्तर होगी जिसमें नियोजकों के बीच किसी निर्धारित शर्तों पर ही भीकरी दल के विषय में कोई समझौता होता है।

7 मजदूरों तथा शुद्ध उत्पादन—मजदूरों के स्वामियों के दृष्टिकोण से किसी मजदूरों-प्रणाली के अन्तर्गत प्रमुख लागत उस मजदूरी से निर्मित होती है जो आवश्यक श्रम-पूर्ति का प्राप्त करन के लिये बुझायी जाती है। किसी नियोजक विशेष के लिये, वास्तव में लागत के अन्तर्गत उसके द्वारा खरीदा जाने वाला कच्चा माल तथा ईंधन, मशीनों की “घिमावट” उसके द्वारा दिया जाने वाला निराया तथा उसके द्वारा की गई ऋण-पूँजी पर प्रदत्त व्याज आदि का भी सम्मिलित किया जायगा। उसका पूँजी-व्यय मशीनों की खरीद (जो प्रायः स्थायी पूँजी के नाम से सम्बोधित होता है) तथा कच्चे माल और श्रम-शक्ति की खरीद (जिसे प्रायः परिवर्तन पूँजी कहा जाता है) में विभाजित होगा। किन्तु जहाँ तक सम्पूर्ण प्रणाली का सम्बन्ध है, वह मूलभूत स्थिति, जो पूँजी के विनिर्माण के क्षेत्र का निर्धारित करती, श्रम-शक्ति की प्रचुरता और सम्पादन होगी। उत्पादन के प्रत्येक क्षेत्र में मशीनों की घिमावट की पूर्ति के लिये तथा श्रम-पूर्ति की “घिमावट” का पूरा करन के लिये मजदूरी के रूप में कुल उत्पादन के एक भाग की अलग रखने के पश्चात् अनिवार्य अवशेष शुद्ध उत्पादन रह जायगा। यह अतिरिक्त निष्ठाओं की प्राप्ति तथा मजदूरों के समस्त स्वामियों, एकाधिकारों और विनियामकों आदि के प्रतिष्ठा का प्रतिनिधित्व करेगा, तथा इस अतिरिक्त का उपयोग और अधिक बड़े पैमाने पर प्रणाली का विस्तार करने के माध्यमों का अनुचित करने में किया जायगा, ताकि ऐसा करके मात्रा उत्पादन-वृद्धि की पक्ष की अपेक्षा अधिक विशाल बनाया जा सके जैसा कि श्रीमती मार्सेट (Mrs. Marcel) ने अपनी ‘वनवर्मेंशन ऑन पार्थोटिकन इकानामी’ नामक पुस्तक में एक शताब्दी पूर्व स्पष्ट रूप में उल्लेख किया है, “यदि श्रमिकों के द्वारा उत्पादित मूल्य उसका दोगुना उन्हाय लिये गये मूल्य से अधिक है, तो यह प्राधिकृत उसका निष्ठाओं की प्राप्ति का निर्माण करेगा—यह पर यह ध्यान देने योग्य है कि

निर्धनो के नियुक्ति के अलावा अन्य किसी साधन से आय प्राप्त नहीं की जा सकती है—धनी एव निर्धन दोनों एक दूसरे के लिये आवश्यक है यह वस्तुतः उदर और अवयवों की काल्पनिक गाथा (Fable of the belly and the limbs) के समान है, धनवानों के बिना निर्धन भूखो मरेगे, और निर्धनों के बिना धना अपनी जीविका के लिये परिश्रम करने के लिये बाध्य होंगे ।”

इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि मागिका की स्थिति उतनी ही अधिक सम्पन्न होगी जितनी कि श्रम की सरोद में व्यय की जाने वाली लागत कम होगी—उतनी ही कम समावनाएँ इस बात की होंगी कि उन्हें “अपनी जीविका के लिये परिश्रम करने के लिए बाध्य होना पड़े” । जैसा कि हम बाद में देखेंगे इसका तात्पर्य अनिवार्यतः यह नहीं है कि यदि मजदूरी की दर न्यूनतम हो तो उनकी सम्पत्ति अधिकतम होगी । किन्तु इसका अर्थ यह अवश्य है कि यदि मजदूरी सकल उत्पादन के अनुपात में कम है तो सम्पत्तिवान् वर्ग कुल मिलाकर (अन्य बातें समान रहने पर) लाभ में रहेगा क्योंकि ऐसी दशा में अतिरिक्त श्रमवा शुद्ध उत्पादन के रूप में उपलब्ध अनुपात अधिक होगा तथा पूँजी के विनियोग के लिये अधिक अनुकूल एवं व्यापक अवसर उपलब्ध होंगे । सामान्यतः यह सत्य होगा कि श्रमिक-वर्ग जितना ही अधिक निर्भर एवं परिणामस्वरूप अधिक आज्ञाकारी होता है और श्रम की पूर्ति (या सम्भाव्य पूर्ति) विनियोग के व्यापक व बढ़ते हुए क्षेत्र को देखते हुए जितनी ज्यादा होती है, श्रम उतना ही अधिक सस्ता होता है । कुछ ऐतिहासिक प्रमाणों में यह संकेत मिलता है कि इतिहास में जब भी ऐसा समय आया जबकि श्र की पूर्ति (या सम्भावित पूर्ति) (इसका उपयोग करने के लिए उपलब्ध पूँजी के अनुपात में) प्रचुर रही हो तो श्रम कानूनी मर्यादाओं एवं प्रतिबन्धों से मुक्त था, तथा जब श्रम की पूर्ति परिमित थी तो स्थिति उमकें विपरीत थी । किन्तु ऐसे किसी भी सामान्य कथन में कुछ भी सच्चाई हो, यह स्पष्ट है कि श्रम-बाजार की सामान्य दशा श्रम व पूँजी की सापेक्ष आर्थिक स्थिति और शक्ति पर अपना प्रभाव डालते हुए सम्पूर्ण आर्थिक प्रणाली के व्यवहार एवं प्रचलित आर्थिक एवं सामाजिक नीतियों को निर्धारित करने में महत्वपूर्ण भाग अदा करेगी ।

1 **भिन्नताएँ एवं परिभाषाएँ :** हमें पहले कि अधिक वर्ग के जीवन-स्तर में सम्बद्ध मज़दूरी व प्रश्न और मज़दूरी में होने वाले परिवर्तनों पर विचार किया जाय, कुछ प्रारम्भिक भिन्नताओं को स्पष्ट करना महत्वपूर्ण होगा ।

प्रथम, एक निर्धारित अवधि (जैसे एक सप्ताह, माह, अथवा वर्ष) में समस्त राष्ट्र के कुल मज़दूरी बिल में होने वाले परिवर्तनों और प्रति व्यक्ति औसत आय में होने वाले परिवर्तनों के बीच विद्यमान भिन्नता को ध्यान में रखना महत्वपूर्ण है । यदि मज़दूरी पर काम करने वाले अधिकारी की समस्या अपरिवर्तित रहती है तो ऐसी दशा में प्रथम प्रकार का परिवर्तन दूसरे में समान परिवर्तन का कारण बन जाएगा । किन्तु जब कार्यशोम जनसंख्या में परिवर्तन हो रहा हो तो कुल मज़दूरी-बिल और प्रति-व्यक्ति आय में स्पष्टतया विभिन्न अर्थों में परिवर्तन होगा और ऐसी परिवर्तन भिन्न दिशाओं में हो सकता है (उदाहरण के लिये, यदि रोजगार-प्राप्त अधिकारी की संख्या में 20 प्रतिशत की वृद्धि हो जाती है और कुल मज़दूरी-बिल में 20 प्रतिशत में कम वृद्धि होती है, तो प्रति व्यक्ति आय में वस्तुतः कमी हो जायगी) ।

द्वितीय, उपर्युक्त अर्थों में किर्मा एवं में मज़दूरी में होने वाले निरपेक्ष परिवर्तन (absolute change) और कुल उत्पादन अथवा राष्ट्रीय आय की

तुलना में मजदूरी में होने वाले परिवर्तन में भेद करना बड़ी-कड़ी महत्वपूर्ण होता है। यहाँ हमारा तात्पर्य कुल-योग में मजदूरी के सापेक्ष अथवा प्रानुपातिक भाग से है और यह हो सकता है कि राष्ट्र के मजदूरी बिल में वृद्धि के साथ प्रति व्यक्ति आय में भी वृद्धि हो जाय, किन्तु कुल राष्ट्रीय-आय में और अधिक तीव्र गति में वृद्धि होने के कारण मजदूरी के सापेक्ष भाग में कमी हो जायेगी। जब हम घटनाओं की दीर्घकालीन प्रवृत्ति का अनुमान लगा रहे हों, तो मजदूरी के रूप में दिये जाने वाले सापेक्ष भाग पर ध्यान देना अत्यन्त महत्वपूर्ण हो सकता है— उदाहरण के लिये, जब हम किसी उद्योग के कुल उत्पाद में विभिन्न वर्गों के भाग पर पड़ने वाले आर्थिक विकास के प्रभाव पर विचार कर रहे हों। किन्तु जब हमें उन परिवर्तनों को ज्ञात करना हो जो आय की श्रेणियों अथवा वर्गों के बीच न होकर व्यक्तियों के बीच में हुए हैं, तो हमें इससे भी कुछ अधिक जानने की आवश्यकता होगी। केवल यह जानना ही पर्याप्त नहीं है कि किसी वर्ग को कुल आय का कितना भाग तथा किसी दूसरे वर्ग या किन्हीं वर्गों को कितना भाग प्राप्त होता है, किन्तु इसके साथ ही यह जानने की आवश्यकता भी होगी कि किसी वर्ग में आय प्राप्त करने वाले कितने व्यक्ति हैं जिन्हें उस भाग में से हिस्सा लेना है। यदि सम्पत्ति के स्वामियों की संख्या की तुलना में मजदूरी की संख्या अधिक तेजी से बढ़ती है तो कुल उत्पादन में से मजदूरी के रूप में दिये जाने वाले भाग में वृद्धि होने के बावजूद भी बहुत सम्भव है कि सम्पत्ति के स्वामियों की तुलना में मजदूर अधिक निर्धन हो जाय (सापेक्ष एवं निरपेक्ष दोनों ही प्रकार से) तथा आय की असमानताओं में वृद्धि हो जाय। इसकी और भी अधिक सम्भावना होगी यदि श्रम-बाजार में रोजगार के इच्छुक व्यक्तियों की संख्या में वृद्धि होने के साथ सम्पत्ति का कुछ ही व्यक्तियों में केन्द्रीयकरण हो रहा हो। इसके विपरीत, यदि सम्पत्ति का स्वामित्व विसरित (diffused) हो रहा हो, (उदाहरण के लिए, भूस्वामियों में भूसम्पत्ति के विभाजन द्वारा) अथवा यदि सम्पत्ति राज्य के स्वामित्व में आ रही हो, तो मजदूरी के रूप में दिये जाने वाले उत्पाद के भाग में कमी होने के बावजूद भी आय के वितरण में अधिक समानता आ सकती है।

अन्तिम, मजदूरी में मुद्रा के रूप में होने वाले परिवर्तनों तथा वस्तुओं को क्रय करने की शक्ति के रूप में होने वाले परिवर्तनों, अर्थात् नकद मजदूरी और वास्तविक मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों, एवं मजदूरी की दरों में होने वाले परिवर्तनों अथवा कार्य की दी हुई मात्रा अथवा अवधि के लिए चुकाई जाने वाली राशि और किसी निर्धारित अवधि में, अर्थात् एक सप्ताह, माह या वर्ष में किसी श्रमिक द्वारा प्राप्त औसत आय में भिन्नता को भी ध्यान में रखना होगा। इन भिन्नताओं के विषय में नीचे विस्तार में वर्णन किया गया है।

2. कुल-आय व अनुपात के रूप में मजदूरी मजदूरी-प्रणाली के सामान्य नक्षत्रा जिनका गिछल जध्याय में वर्णन किया जा चुका है, के आधार पर यह धारणा बनाई जा सकती है कि ऐसे समस्त देशों में जहाँ पूँजीवादो मजदूरी-प्रणाली प्रचलित है, कुल-आय की तुलना में मजदूरी का अनुपात लगभग समान रहता है। यदि ऐसा है तो उन देशों में, जहाँ श्रम की उत्पादकता अधिक है, प्रति व्यक्ति मजदूरी उंची होगी और श्रम की उत्पादकता में वृद्धि के साथ-साथ प्रत्येक देश में इसमें वृद्धि की प्रवृत्ति दृष्टिगोचर होगी। लेकिन प्रायः ऐसी धारणा नहीं है कि पूँजीवाद के विकास के साथ-साथ उत्पादन के एक अंश के रूप में मजदूरी के भाग में सम्भवतः कमी हो जायगी क्योंकि ऐसा प्रभाव श्रम में वृद्धि करने वाली मशीनों के उत्तरात्तर अधिक प्रयोग का परिणाम होगा और पिछली दृढ़ शनादरी में तबनीकी परिवर्तन मुख्यतः इसी प्रकार का रहा है। जिस प्रकार किसी एक ही देश के विभिन्न उद्योगों में शारीरिक श्रम-प्रधान कार्य होने की दशा में उद्योग में उत्पत्ति के प्रतिशत के रूप में कुल मजदूरी-विल ऊँचा होगा और यान्त्रिक शक्ति के प्रति व्यक्ति अधिक प्रयोग की दशा में कम होगा, अर्थात् अधिक प्राचीन तकनीकी स्तर वाले देशों की तुलना में, ऐसे देशों में जहाँ उत्पादन अधिक सम्पन्न है, कुल उत्पाद में मजदूरी का भाग अपेक्षाकृत कम होगा।

इसके अतिरिक्त यह भी अपेक्षा की जा सकती है कि श्रम-बाजार में कुल उत्पाद में श्रम के भाग पर श्रम-बाजार की अनन्त शक्तियों का प्रभाव पड़ेगा जैसे श्रम की सुलभता अथवा दुर्लभता एवं मोल-भाव की क्षमता, क्योंकि अपनी श्रम-शक्ति के बदले मजदूरी का प्राप्त होने वाला मूल्य पर ये शक्तियाँ प्रभाव डालती हैं। किसी समय या स्थान में श्रम की उपलब्ध मात्रा जितनी अधिक होगी, श्रम बाजार के उतना ही अधिक क्रेता-प्रधान बाजार बन जाने, तथा श्रम को प्राप्त हानि वाला भाग की उतना ही अधिक कम हो जाने की प्रवृत्ति होगी। इसके विपरीत जहाँ भाग की तुलना में श्रम-शक्ति परिमित है, जहाँ एक कृषक, कारीगर अथवा स्वतन्त्र व्यवसायी के रूप में कार्य करने पर श्रमिकों के मार्ग में अपेक्षाकृत कम बाधाएँ हैं, अथवा जहाँ श्रमिक मण्डल के रूप में श्रमिकों के मुहल्ले संगठित हैं, वहाँ अन्य स्थानों की अपेक्षा कुल उत्पाद में श्रमिक अधिक भाग प्राप्त करने में सफल हो जायेंगे। उद्योग में एकाधिकारी संगठनों का विकास, ऐसे उपनिवेशों की, जहाँ श्रम सत्ता और प्राकृतिक साधन प्रचुर हैं, पूँजी का भारी निर्यात, अथवा निर्धारित मोद्रिक मजदूरी की कथ-शक्ति बढ़ाने के उद्देश्य में मन्ते पाय पदार्थों के आयात के अवसर आदि कुछ ऐसे तत्व हैं, जो बहुत अधिक प्रभाव डाल सकते हैं।

आश्चर्य की बात तो यह है कि राष्ट्रीय आय के अनुपात के रूप में मजदूरी के विषय में डॉक्टर आर्थर एन्गेलमीन (जैम एंड व्यापार-चक्र की अवधि) और

दीर्घकालीन दोनों ही दृष्टियों में इस अनुपात में विशेष स्थिरता का मकेत देते हैं। यह स्थिरता इतनी महत्वपूर्ण है कि इसके कारण कुछ व्यक्तियों ने इसे आधुनिक पूंजीवादी समाज का एक आर्थिक नियम मान लिया है कि मजदूरी का भाग एक निश्चित राशि से अधिक कभी नहीं बढ़ सकता भले ही श्रमिक-संघों के विकास के द्वारा मजदूरों की मोल-भाव करने की शक्ति उत्तरोत्तर किन्तु ही मुट्ठ ब्यों न हो जाय। मास्किवीविच् डाक्टर वाउने के अनुमानों से ज्ञात होता है कि देश में उत्तम शुद्ध राष्ट्रीय आय (अर्थात् विदेशों से प्राप्त आय के प्रतिरिक्त) के अनुपात के रूप में मजदूरी का भाग सन् 1880 में लगभग 39 प्रतिशत और सन् 1913 में भी 39 प्रतिशत था इनके बीच के समय में मजदूरी का सर्वोच्च स्तर सन् 1890 से प्रारम्भ होने वाली दशाब्दी के प्रथम अर्द्ध भाग में 41 प्रतिशत था। 1925 में यह अंक 42 प्रतिशत हो गया था जो सन् 1930 की दशाब्दी के मध्य में पुनः गिरकर 39 प्रतिशत हो गया। द्वितीय विश्वयुद्ध प्रारम्भ होने के समय यह 39 और 40 प्रतिशत के बीच में था और यदि हम मजदूरी-बिल एवं राष्ट्रीय-आय दोनों में से सैनिकों के वेतन को निकाल दें, तो युद्ध के वर्षों में यह अनुपात 41 प्रतिशत (सन् 1943 और 1944 के लिये) से अधिक नहीं था।¹ हाल में प्रोफेसर सर डेनिस रॉबर्टसन द्वारा लगाये गये अनुमानों से ज्ञात हुआ है कि "साधन-लागत (Factor cost) के आधार पर शुद्ध राष्ट्रीय आय" में मजदूरी का भाग सन् 1938 में 40.3 प्रतिशत से बढ़कर सन् 1953 में 43.6 प्रतिशत हो गया।² अन्य कार्यों में होने वाली आय (एक ऐसी धरोहर जिसमें व्यवसाय-

1. ए. एल. वावले, 'बेलेज एन्ड इनकम इन दी यू के सिन्स 1860' पृष्ठ 76, 92 तथा 'स्टडीज इन दी नेशनल इनकम' पृष्ठ 52, 81. वहाँ मजदूरी-बिल में विक्री-सहायकों को सम्मिलित नहीं किया गया है। श्री टी. बर्ना की प्रोफिट्स (पैविश रिसर्च पैम्फलेट सं० 105) भी देखिये। श्री कालिन ब्लाक ने सरकारी आय को घटा कर देश में उत्पाजित आय (Home Produced Income) का प्रतिशत सन् 1911 में 39.5, सन् 1924, 1927, 1928 और 1931-33 में 42, सन् 1935 में 40.5 व्यक्त किया (नेशनल इनकम एण्ड आउटले, पृष्ठ, 94) सन् 1870 से 1950 तक की सम्पूर्ण अवधि के अनुमानों के लिये देखिये: प्रोफेसर ई. एन. फेल्ट्स आउन तथा पी. ई. हार्ट, दी इकोनोमिक जर्नल, जून 1952 पृष्ठ 276-77.
2. "बेलेज' दी ग्रेन्थ मेमोरियल लैन्वर फार 1954" में, पृष्ठ 19. सेनाओं को दिया जाने वाला वेतन यहाँ राष्ट्रीय आय में तो सम्मिलित किया गया है, किन्तु मजदूरी में शामिल नहीं किया गया है। सकल राष्ट्रीय उत्पाद (Gross National Product) के प्रतिशत के रूप में मजदूरी का एक अन्य अनुमान (अर्थात् पूंजी के हान और अनुरक्षण को घटाये बिना कुल आय) प्रोफेसर थ. सी. पीगू द्वारा 14 जुलाई सन् 1955 के 'दी टाइम्स' में लगाया गया। इसके आधार पर यह प्रतिशत सन् 1938 के लिये 36, सन् 1948 के लिये 40.5 और सन् 1954 के लिये 39.6 था।

धन्यो में होने वाली आय और लाभ का भाग सम्मिलित है, और जो उसमें नहीं अधिक व्यापक है जिसे हम इस मन्दन में मजदूरी के रूप में वर्गीकृत करते हैं) और सम्पत्ति में होने वाली आय के विषय में किया गया वर्गीकरण इसमें कुछ भिन्न प्रकार का है और डॉक्टर वाउन ने यह अनुमान लगाया है कि दूसरे प्रकार के भाग का प्रतिशत मन् 1880 में कुल राष्ट्रीय-आय का $37\frac{1}{2}$ प्रतिशत था, तथापि के धन में यह 35-36 तक गिर गया, किन्तु फिर मन् 1913 तक बढ़कर $37\frac{1}{2}$ प्रतिशत हो गया।¹ जहाँ तक संयुक्त राज्य अमेरिका का प्रश्न है डाक्टर किंग के अनुमानों से ज्ञात होता है कि शुद्ध राष्ट्रीय आय में मजदूरी का सापेक्ष भाग, जो मन् 19 9 में 3 प्रतिशत में कुछ कम था, मन् 1925 में 40 प्रतिशत में कुछ अधिक हो गया और अमेरिकन मान्यताविद् डाक्टर कुज़नेट्स (Dr. Kuznets) के आकड़ों का प्रयोग करते हुए डाक्टर कैलेस्की (Dr. Kaleski) ने यह गणना की है कि तिनों उद्योग द्वारा उत्पन्न मजदूरी-आय (अर्थात् राजकीय सेवाओं को छोड़कर) में मजदूरी का भाग मन् 1920 के दशक के पूर्वार्द्ध में औसतन 37.2 प्रतिशत, मन् 1925 तथा 1929 के मध्य 36.5 प्रतिशत और मन् 1931 के दशक के पूर्वार्द्ध में 35.8 प्रतिशत रहा।² इन आँकड़ों की प्रतीत होने वाली स्थिरता अनेक ऐसे प्रभावों का संपातित (Coincidental) परिणाम हो सकती है जो विभिन्न दिशाओं में कार्यशील थे। उदाहरण के लिये विभिन्न ऐसे व्ययमापों के सापेक्ष भार में परिवर्तन, जिनमें प्रत्येक में शुद्ध-उत्पादन की तुलना में मजदूरी का अनुपात घटता-घटता होता है, अनेक ऐसे सामान्य तथ्यों के प्रभाव जो सम्प्लूट कर देते हैं, जो उत्पादन की प्रत्येक पृष्ठ भागा के शुद्ध उत्पादन में धर्म के भाग को बढ़ाने अथवा कम करने में क्रियाशील होते हैं। इससे अनिश्चित कुछ लेखकों ने आर्थिक प्रणाली में एकाधिकार की सीमा (जिसमें बाजार में आगे गए अन्त्याय में लिया गया है) पर अधिक जोर दिया है और इसे आधुनिक जगत् में विभिन्न आय-वर्गों के मध्य आय के विभाजन का प्रमुख निर्धारक माना है और यह व्यक्त किया है कि धर्म के भाग को कम करने के उद्देश्य में आर्थिक प्रणाली में एकाधिकार की सीमाओं की कठती हुई प्रवृत्ति का ऐसे अन्य कारकों द्वारा सम्पादित किया जा सकता है (अथवा आधुनिक कारकों द्वारा) जिनका प्रभाव विरागी दिशाओं में होता है।

कुछ अनुमानों में यह स्पष्ट मिलता है कि समस्त राष्ट्रीय आय में मजदूरी के भाग की अपेक्षा विनिर्माण-उद्योगों में शुद्ध उत्पादन में मजदूरी के भाग में अधिक

1. चेन्लेन इन दी डिस्ट्रीब्यूशन ऑफ नेशनल इनकम 1880-1913, पृष्ठ 25.
2. वम कैलेस्की, एसेज इन दी थ्योरी ऑफ इकोनॉमिक एन्क्वैज़िशन, पृष्ठ 16-17. ब्रिटेन में विक्रो-महायुद्धों की मजदूरी आँकड़ों में सम्मिलित नहीं किया जाता है जबकि अमेरीका में उन्हें मजदूरी में सम्मिलित किया जाता है।

उतार-चढ़ाव दिखलाई देता है जैसा कि व्यक्तिगत उद्योगों के शुद्ध उत्पादन में मजदूरी के भाग में भी दिखलाई देता है।¹ संयुक्त-राज्य अमेरिका के लिये हाल में "विनिर्माण द्वारा उत्पन्न मूल्य में" मजदूरी के प्रतिशत के बारे में दो विद्वानों द्वारा लगाये गये अनुमानों के अनुसार यह सन् 1849 में 51 प्रतिशत और सन् 1927 में केवल 29 प्रतिशत था।² ऐसा प्रमाण मिलता है कि इस प्रतिशत में सन् 1920 के बाद कमी हुई जो सन् 1933 तक निरन्तर होती रही और उसके पश्चात् फिर प्रेसीडेन्ट रूजवेल्ट की न्यू डील (New Deal) के वर्षों में इसमें वृद्धि हुई। ब्रिटेन में, जहाँ संयुक्त राज्य अमेरिका या जर्मनी की अपेक्षा यह कुछ ऊँचा था, दोनों विश्व युद्धों के मध्य इसमें 'धीमे लेकिन निरन्तर ह्रास' की प्रवृत्ति दिखलाई दी है।³ राष्ट्रीय आय में "वेतनों" (Salaries) मजदूरी में भिन्न) के अंश में उल्लेखनीय वृद्धि दिखाई दी है, क्योंकि यह सन् 1911 में 56 प्रतिशत से बढ़कर सन् 1935 में 25 प्रतिशत हो गया। यह वृद्धि आंशिक रूप से आधुनिक उद्योग में लिपिकों के एवं तकनीकी वर्गों के बढ़ते हुये महत्व के कारण हुई है। किन्तु इसका अधिक भाग वेतनभोगियों के उच्च वर्गों की वृद्धि का प्रतिनिधित्व करता है जो एक विशाल उपक्रम के वेतनभोगी प्रबन्धक द्वारा स्वतन्त्र नियोक्ता के उत्तरोत्तर अतिक्रमण (Supersession) के कारण हो सकता है।⁴ जहाँ तक आय के, विभिन्न वर्गों की बजाय विभिन्न व्यक्तियों में, वितरण का प्रश्न है, पेरेटो द्वारा की गई तुलनाओं के आधार पर सभी विकसित पूँजीवादी देशों में यह समानता आश्चर्यजनक रूप से दृष्टिगोचर होती है। किन्तु द्वितीय विश्व युद्ध के कुछ पहले ऐसे सकेत दिखाई दिये कि ऐसे बड़े आय वर्गों का, जो अतिकर (Surtax) की सीमा में आते हैं, प्राप्त होने वाला कुल आय का अनुपात कुछ कम था। दोनों युद्धों के मध्य में (सन् 1929 में) दो हजार पाँच प्रतिशत से अधिक आय वाले (जो समस्त आय प्राप्त करने वालों के 0.5 प्रतिशत थे) कुल आय का 16 प्रतिशत तथा एक हजार पाँच से अधिक आय वाले कुल आय का 23 प्रतिशत भाग प्राप्त कर रहे थे। सन् 1938

1. देखिये जे. टी. डनलप, 'बेज डिटरमीनेशन अन्डर ट्रेड यूनियंस', पृष्ठ 165-80.
2. डगलस एन्ड जेनीसन, म्यूमेन्ट ऑफ़ मनी एट रीयल प्रिन्सिप इन द यूनाइटेड स्टेट्स, 1926-28, पृष्ठ 51. यदि दिक्लेयरेशन ऑफ़ वेतनों को जोड़ दिया जाय तो सन् 1927 में वेतनों और मजदूरियों का संयुक्त प्रतिशत लगभग उतना ही था जितना कि 1849 में केवल मजदूरियों का था। वह ध्यान देने योग्य है कि इन तिथियों के बीच रातास्की की तीन चौथाई अवधि में, वितरक व्यवसायों (Distributive trades) एवं व्यापारिक धन्धों और उद्योगों में वेतनों के पद्धतियों में बहुत अधिक वृद्धि हुई थी, अतः यह अंक कुल राष्ट्रीय आय में मजदूरी व वेतनों के अनुपात का प्रतिनिधित्व नहीं करता।
3. डायटर एल. रोस्टाइन: 'प्रोडक्टिविटी इन ब्रिटेन', जर्मनी एन्ड दी यूनाइटेड स्टेट्स, अप्रैल 1943 के दो इकोनॉमिक जर्नल में पृष्ठ 53-54.
4. कॉनिन क्लार्क, नेशनल इनकम एन्ड अस्पेंडिचर, पृष्ठ 94, 99-101.

तक इस चार अंको वाले वग का भाग 18 प्रतिशत तक गिर चुका था।¹ ग्राज वस्तुतः चार अंको वाली आय का (वास्तविक नय शक्ति की दृष्टि से) महत्व उममे सर्वथा भिन्न है जो मन् 1938 म या ग्रीक द्वितीय विश्व युद्ध के पहले और बाद के नियम तुलना करते समय इस मध्यावधि में मूल्यों एवं आय के स्तर में हुये बड़े परिवर्तनों का ध्यान में रखना होगा। किन्तु यदि सन् 1938 और 1947 में हम आय प्राप्त करम वाली म चोटी के एक प्रतिशत भाग को देखें तो ज्ञात होगा कि उनके भाग में (कर घटाने से पूर्व) इन दोनों वर्षों के बीच एक तिहाई की कमी हुई है।²

3. मकद मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी यदि मजदूरी के रूप में दी जाने वाली धनराशि दुगुनी कर दी जाय, किन्तु उनके द्वारा साधारणतः प्रयोग की जाने वाली वस्तुओं की उपलब्ध मात्रा में कोई परिवर्तन न हो, तो इससे मजदूरी के जीवन स्तर पर स्पष्टतः कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। परिणाम यह होगा कि अभाव एवं लम्बी कतारों के दृश्य दिखाई देने लगेंगे जैसे कि युद्ध के समय बड़ी हुई भाग और सीमित पूर्ति के कारण प्रायः दृष्टिगोचर हुये थे और मूल्यों में उस समय तक वृद्धि होती रहेगी जब तक कि मूल्य बड़ी हुई मौद्रिक आय (अथवा आय के व्यय नियम जाने वाले भाग) के बराबर न हो जाये। दूसरे शब्दों में, मकद मजदूरी में वृद्धि होते हुए भी वास्तविक मजदूरी में कोई परिवर्तन नहीं होगा। कुछ लोगों का यहाँ तक विचार है कि वे कि प्रमुख व्यापक पदार्थों की उपलब्ध पूर्ति फिलहाल बहुत कुछ स्थिर है, और उसमें कुछ समय के अवकाश के बाद ही वृद्धि की जा सकती है, इसलिए वास्तविक मजदूरी के पूर्ण तरह बटने की सम्भावनाओं भी बहुत सीमा तक सन्तुष्ट हो जाती हैं। यह सही है कि पर्याप्त समय बीत जाने के बाद-बदा-चित्त एवं या दा वर्ष अथवा अधिक मजदूरी के द्वारा उपभाग में लाई जाने वाली वस्तुओं के बड़े हुए मूल्य पूर्ण और थम का इन वस्तुओं के उत्पादन में हस्ता-

1. देखिये पृष्ठ 107-110, इस अनामस, टी व टीशन आय की गिनती फरवरी 1911-1945 पृष्ठ 109 उक्त उल्लेख करारोपण में पूर्व आय के विवरण के सम्बन्ध में किया गया है। उक्त आय-वग के प्रगतिशील करारोपण के तथा आय के विवरण के दावे को सरोधित करने के अभिप्राय से राजन द्वारा किया गया सामाजिक न्याय के प्रभावों के विषय में टिप्पणी करना (Dr. Barna) द्वारा गत युद्ध में पूर्व यह अनुमान लगाया गया कि अनिवार्य में निर्णय को होने वाला पुनर्वितरण सन् 1937 में सम्भवतः कुल राष्ट्रीय आय का 5 या 6 प्रतिशत था (टी करना, रिटिन्ट्रिब्यूशन ऑफ इनकम, 1937 पृष्ठ 233)
2. यदि करारोपण के बाद शेष आय पर विचार किया जाय, तो यह कमी वस्तुतः इसमें अधिक थी। (अर्थात् करारोपण के बाद धनी समस्त आय के 12 प्रतिशत भाग में 7 प्रतिशत तक) देखिये, डटले सीयर्स, आक्सफोर्ड युनेटिड आइ स्टडिस् इन्, मितम्बर 1949, पृष्ठ 262.

स्तरित होने के लिए प्रोत्साहित करें जिससे उनकी पूर्ति में अन्ततः वृद्धि का जा सकें और वास्तविक मजदूरी व नकद मजदूरी दोनों में वृद्धि हो सके। किन्तु ऐसा उसी दशा में होगा जब इसके साथ साथ अन्य दिशाओं से मांग में वृद्धि न हो और कमी केवल श्रमिकों के उपभोग में आने वाली वस्तुओं की हो। किन्तु यदि श्रमिकों के अतिरिक्त अन्य व्यक्तियों की ओर से मांग बढ़ जाय क्योंकि आय में सामान्य रूप से वृद्धि होने अथवा अधिक व्यय करने के उद्देश्य से सम्पन्न व्यक्तियों द्वारा बैंकों में जमा राशि को निकालने के कारण मूल्य में चारों ओर से वृद्धि होने की प्रवृत्ति उत्पन्न हो जायगी। ऐसी दशा में मजदूरी के द्वारा उपभोग की जाने वाली वस्तुओं के अधिक उत्पादन के लिये साधनों का हस्तान्तरण नहीं होगा और न वास्तविक या असल मजदूरी में ही कोई वृद्धि होगी। व्यवहार में वस्तुतः श्रमिकों के उपभोग की वस्तुओं में से अधिकांश का उपभोग समाज के अन्य वर्गों द्वारा भी किया जायगा। मजदूरी को मजदूरी की अधिक राशि प्राप्त होने और उनके द्वारा अधिक खरीदारी करने के कारण यदि इन वस्तुओं के मूल्यों में वृद्धि होना आरम्भ हो जाय, तो फिर यह भी सम्भव है कि गैर श्रमिकों (विशेषकर सम्पन्न व्यक्तियों) के द्वारा, बजाय इसके कि वे उपभोग को कम करके मजदूरों की बढ़ी हुई मांग को पूरा करने के लिये अधिक मात्रा में माल उपलब्ध करे, बैंकों में जमा राशि निकालकर तदनुसार अपना व्यय बढ़ा लिया जायगा ताकि वे अपने भाग को यथावत् रखने में सफल हो सकें।¹ दूसरे शब्दों में, इस बात की पर्याप्त सम्भावना है कि ऐसे व्यक्ति जिनकी बैंकों में धनराशि जमा है (और परिणामस्वरूप साधारण मूल्य-वृद्धि की दशा में उनकी मांग की प्रवृत्ति बहुत कुछ वेलोच है) इस तरह में कार्य करेंगे कि अशन अथवा पूरा न वे श्रमिकों के द्वारा अपनी नकद मजदूरी की दृष्टि में प्राप्त उपलब्ध पदार्थों में उनके भाग को बढ़ाने के लिये किये गये प्रयत्नों को निष्फल कर सकें।

आज की आर्थिक प्रणाली में विद्यमान एकाधिकार की अधिकता के कारण ऐसा होने की सम्भावना (मूल्य नियंत्रण लागू न होने की दशा में) बढ़ जाती है। यह एक ऐसा विषय है जिस पर हम आगे एक अध्याय में विचार करेंगे। किन्तु यदि

1. यदि मजदूरियां के साथ-साथ मूल्यों में भी वृद्धि होनी है, तो लाभ आदि में भी वृद्धि हो जायगी और इसका अर्थ यह होगा कि ऐसे व्यक्ति जिनका बैंकों में धन जमा है और जो अपने बड़े हुए खर्चों की पूर्ति बैंकों में जमा धन को निकाल कर कर रहे हैं, राश्र ही यह अनुभव करने लगेंगे कि उनकी आय में वृद्धि हो रही है और यह उनका व्यय के ऊंचे स्तर को बनाये रखने में सहायक होगी। दूसरे शब्दों में, यदि मूल्य वृद्धि के प्रति उनकी प्रारम्भिक प्रतिक्रिया काफी व्यापक हो तो उसका औचित्य “स्वयं सिद्ध हो जायगा”। प्रारम्भिक क्रिया और उसके बाद होने वाले प्रभाव के बीच यदि समय का अन्तर बहुत कम है, तो अधिक व्यय करने वाले व्यक्तियों की बैंकों में जमा राशि खाली होने के साथ ही फिर से बढ़ने लगेगी।

किमी उद्योग में प्रचलित प्रथा के अनुसार फर्मों की मूल्य एवं उत्पादन के विषय में मेमा मयाजिन चुनने की स्वतन्त्रता प्राप्त है जो उन्हें उत्पादन के प्रत्यक्ष व्ययों को निम्नान्न रूप अधिकतम लाभ प्रदान करे और विक्रय मूल्य को ज्ञात करने के उद्देश्य में उसमें कुछ राशि माजिन के रूप में जोड़ी जा सके (प्रतिष्ठित अथवा निरपेक्ष राशि के रूप में) ना मजदूरी में और तदनुरूप उत्पादन के प्रत्यक्ष (अथवा प्रमुख) व्ययों में हानि वाली वृद्धि का परिणाम यह होगा कि विक्रय मूल्य में भी उसी मात्रा में वृद्धि हो जायेगी। यदि मजदूरी के अनुपात में भाग में वृद्धि नहीं होती, तो इस ऊँचे मूल्य पर बचा जा सकने वाला उत्पादन संकुचित हो जायगा और यह संकुचन इतनी भारी मात्रा में हो सकता है कि वह अधिक विक्रय के हित में फर्मों की अपनी मूल्य-नीति पर पुन विचार करने और वस्तु की प्रत्यक्ष ट्वाई पर निर्धारित लाभ की सीमा को कम करने के लिये बाध्य कर दे। किन्तु, यदि पिछले पैरा में उल्लिखित कारणों से, वस्तुओं की माग तथा मजदूरी और लागतों में वृद्धि होती है, तो मूल्यों का ऊँचा स्तर तथा बिनी की पूर्ण मात्रा, दोनों को कायम रखा जा सकता है और यह इस बात का प्रतीक होगा कि फर्मों की मजदूरी-लागतों को ऊँचे मूल्यों के रूप में हस्ता-न्तरित करने में सफल हो सकेंगी। तब मजदूरी, मूल्य, मौद्रिक-लाभ और माग सभी में वृद्धि हो जायगी। किन्तु इस सबका परिणाम यह होगा कि वास्तविक मजदूरी एवं आय में मजदूरों का प्राप्त होने वाले भाग में कोई परिवर्तन नहीं होगा। इसमें बदाचित्त यह समझने में महायत्ना मिल सकती है कि राष्ट्रीय आय में धन के भाग में इतनी स्थिरता क्यों रही है।

तब मजदूरी के बढ़ने तथा उससे भी अधिक तेजी से मूल्यों के बढ़ने तथा परिणामस्वरूप वास्तविक मजदूरी के वस्तुतः गिर जाने का एक उदाहरण जिसकी मिसाल प्रायः दी जाती है, उन्नीसवीं शताब्दी के अन्तिम वर्षों और प्रथम विश्वयुद्ध के प्रारम्भ होने के बीच का समय है। इस अवधि में विश्व में स्वर्ण की बड़ी हुई पूर्ति और इस देश में स्वर्ण के आयात (विदेशी विनियोग की गतिविधियों में अधिक वृद्धि हो जाने के साथ) के फलस्वरूप मौद्रिक आय में मामान्यतः वृद्धि हुई। किन्तु समाज के अन्य वर्गों की आय मजदूरों की तुलना में अधिक तेजी से बढ़ी। परिणाम यह हुआ कि सबसे पहले ऐसी वस्तुओं के मूल्य बढ़े जिन पर ऐसे अन्य व्यक्तियों द्वारा धन व्यय किया गया—ऐसी वस्तुएँ मुख्यतः आराम और विलासिता की वस्तुएँ थीं। यह मन व्यक्त किया गया है कि इस प्रारम्भिक वृद्धि के फलस्वरूप, श्रमिक वर्ग द्वारा प्रयोग की जाने वाली प्राथमिक आवश्यकताओं के उत्पादन के बजाय विलासिताओं के उत्पादन के प्रति धन एवं पूँजी का आकर्षण अधिक बढ़ा क्योंकि अब उनका उत्पादन अपेक्षाकृत अधिक लाभदायक था और माचनों के इस स्थानान्तरण ने, ऐसी वस्तुओं की जिन पर मजदूर अपना धन व्यय करते हैं, पूर्ति घटाकर और उनके मूल्य बढ़ाकर वास्तविक मजदूरी में कमी उत्पन्न कर दी।

इस दशा में बढ़ती हुई नकद मजदूरी एवं भूम्य गिरती हुई वास्तविक मजदूरी से जुड़े प्रतीत होते हैं। ऐंम एंव कुछ अन्य उदाहरणों के आधार पर प्रायः यह माना जाता रहा है कि नकद मजदूरी की तुलना में बढ़ते हुये मूल्यों के काल में मूल्यों में सदैव अधिक तेजी से वृद्धि हुई है और घटते हुए मूल्यों के काल में अधिक तेजी से कमी हुई है, और इस प्रकार प्रथम काल वह समय था जब वास्तविक मजदूरी सामान्यतः गिर रही थी तथा दूसरे काल में मजदूरों के जीवन-स्तर में वृद्धि हो रही थी। किन्तु पिछले कुछ वर्षों में इस पूर्व मान्य धारणा में सन्देह व्यक्त किया गया है और कुछ ऐसे प्रमाण एकत्रित किये गये हैं जिनसे यह ज्ञात होना है कि तेजी (boom) के समय एवं बढ़ते हुये उत्पादन और रोजगार के समय में (जब मूल्यों एवं मजदूरी दोनों में वृद्धि की प्रवृत्ति होती है) वास्तविक मजदूरी में वस्तुतः वृद्धि होती है और मन्दी (slump) के समय तथा सकुचित उत्पादन एवं रोजगार के समय में उनमें गिरने की उतनी ही सम्भावना रहती है जितनी कि बढ़ने की।¹ प्रमाण पूर्णतः निष्पत्ति नहीं है और यह प्रश्न अभी तक बहुत कुछ विवादास्पद बना हुआ है। किन्तु स्पष्टतः इतना निश्चित है कि नकद मजदूरी और वास्तविक मजदूरी के पारस्परिक सम्बन्ध का प्रश्न पहले जितना कठिन समझा जाता था, उसने कहीं अधिक जटिल हो गया है, और इसका सही उत्तर यही प्रतीत होता है कि उनके पारस्परिक सम्बन्ध के विषय में कोई एक सामान्यीकरण (Generalisation) समस्त दशाओं में सही नहीं हो सकता।²

4 मजदूरी की दरें एवं आय जब हम मजदूरी-दर की बात करते हैं तो इसमें हमारा तात्पर्य श्रमिक को, प्रति घंटे अथवा प्रति मासमान्य कार्य-दिन, अथवा कोई निर्धारित कार्य सम्पन्न करने के लिये, दी जाने वाली धन शक्ति से होता है। दूसरे शब्दों में, हमारा अभिप्राय उम धनशक्ति से है जो श्रमिक को उसके द्वारा सम्पन्न किये गये कार्य के बदले में मिलनी है। जहां तक श्रमिक द्वारा व्यय की गयी श्रमशक्ति या प्राणैरिक शक्ति का प्रश्न है, कार्य को समय के आधार पर नापना, कार्य की मात्रा को नापने का सही मापदण्ड नहीं हो सकता, क्योंकि कार्य की गहनता (intensity) (अर्थात् किसी एक समय में किये गये प्रयत्न की मात्रा) में

1. देखिये जे. टी. टनलप, 'दि मूवमेंट्स ऑफ रीयल एन्ड मनी वेज रेट्स' इकोनॉमिक जर्नल, सितम्बर 1938 तथा जे. एम. केन्स 'रिलेटिव मूवमेंट्स ऑफ रीयल वेजेज एन्ड आउटपुट,' इकोनॉमिक जर्नल, मार्च 1939
2. विशेषतः एक ऐसी अवस्था में जब नकद मजदूरी के साथ-साथ उत्पादन में भी परिवर्तन हो रहा हो, तथा एक ऐसी अवस्था में जब नकद मजदूरी में तो परिवर्तन हो रहा है किन्तु उत्पादन में कोई परिवर्तन नहीं हो रहा है, परियाप्त सम्भवतः भिन्न होंगे और इस पर एकाधिकार की सीमा में होने वाले परिवर्तनों और उसके साथ-साथ आव्यनित अन्य माप एवं खाद्य-पदार्थों के मूल्यों में होने वाले परिवर्तनों का भी प्रभाव पड़ सकता है।

परिचालन की मरना है। चूंकि यह उत्पादन की मात्रा, जिसमें विवेक अधिक उत्पन्न होता है, उसमें अधिक व प्रयत्न पर ही निर्भर नहीं होता, अतः उत्पन्न के आधार पर प्राले की गठ द्वारा (Piece rate earnings) का भी समीक्षा योगों में परीक्षा मापदण्ड बना माना जा सकता है। कुछ भी है, यह भी माना है या मरना है कि प्रति पर प्रयत्न प्रति वस्तु मजदूरी की दर अधिक होगा अथवा ही गई कार्य प्रति वस्तु या वस्तु प्रति निर्धारित करती है। यह भी एक अधिक पर उसके परिणाम पर जोर देता है। चूंकि करना है या हमारा सम्पूर्ण परिणाम की सम्पूर्ण मजदूरी व सम्पूर्ण पर म धर्म की जान बारी आधार म जाना है। हम सम्पूर्ण में हमारी प्रति प्रति मजदूरी मजदूरी की दर या प्रति कार्य के अनुसार मजदूरी की दर में न जोर देते हैं। यह भी हम जान म जाना है। हमारी के विषय में उत्पन्न आधारों के आधार पर ही हम जोर लगाते नहीं कर सकते हैं कि प्रयत्न में इसा परिचालन है यह है और अतः कारणों म हम जाना मजदूरी में मरना विचारों परिचालन है करना है।

प्रथम, किसी अधिक की मात्रा में कभी-कभी हम जान पर निर्भर होती कि यह मजदूरी म निर्भर पर और जान म निर्भर मजदूरी कार्य प्राप्त करता है। यदि कोई अधिक कभी प्रतिदिन एक या दो पर निर्धारित समय पर कार्य करता है और कभी नहीं करता, या समान मजदूरी-दर के जाने हुए भी, इन दोनों दशाओं में उत्पन्न आधार विभिन्न होते हैं। यदि के जान में अतः उत्पन्न में निर्धारित समय म "हम कार्य" जाना है (जो मजदूरी-दर उत्पन्न में) तथा अधिकारी के, प्रतिदिन प्रयत्न प्रति मजदूरी या प्रति परमाणु के विवेक सामान्य निर्धारित समय म कम समय काम दिया जाता है। मजदूरी वस्तु की पुनर्निर्माण में जाना बुद्धि के बीच के समय में अतः मात्रागत न मजदूरी कार्य (Intermittent work) का रूप में दिया था यह प्रत्यक्ष अधिक का कम कार्य कार्य के विवेक विवेक जान लगे। जान उत्पन्न में यह एक आम बात होती कि मजदूरी के अन्तर्गत कार्य करने वाले अधिक प्रति मजदूरी पूरी छूट पात्रों में एक बार जान म काम करने के विवेक बीच जान के-स्वयं दृष्टा में प्रयत्न हमारे कि उनके जान करने के विवेक परीक्षा कार्य नहीं था और जाना बुद्धि के बीच के निर्धारित तरीकों में जान उत्पन्न म मजदूरीय कामों की निरन्तरता या एक मजदूरीय मात्रा पर था कि मजदूरी की पूरी पात्रों म कम समय पर काम करने के विवेक प्राप्त होता था। उदाहरण के विवेक, मजदूरी 1932-33 म कार्य के जान औद्योगिक मजदूरी म कबल पाठे कार्य दिन की मजदूरी करती है। मजदूरी म कबल पुनर्निर्माण का निर्धारित काम पूरा करने के विवेक, निर्धारित समय म पूरा मजदूरी व कबल "धर्मिक" प्रणाली (Casual system) पर जान दन की परीक्षा होती है, पुनर्निर्माण में कबल कुछ धर्मिकता या ही पूरा मजदूरी अतः पूरा कार्य जान करने या मीमांस्य मित मरना

है। युद्धों के बीच के समय में निम्नी गोदी-कर्मचारी द्वारा एक सप्ताह में प्राप्त कार्य-दिवसों की औसत मर्यादा चार से अधिक प्रायः नहीं रही है तथा कभी-कभी इससे भी कम थी—उदाहरण के लिये सन् 1920 में साउथैम्पटन का एक औसत गोदी कर्मचारी एक सप्ताह में तीन दिन से भी कम कार्य करता था। बेरोजगारी के समय सभी उद्योगों में श्रमिक औसतन एक वर्ष के लिये सामान्यतः निर्धारित सप्ताहों से कम अवधि के लिये रोजगार प्राप्त कर सकने की स्थिति में होते हैं, जबकि उनमें से कुछ वर्ष के अधिकांश महीनों में अथवा वर्ष पर्यन्त निरन्तर बेरोजगार रहते हैं। ऐसे समय श्रमिकों की आय में होने वाले परिवर्तन, विशिष्ट कार्य को पूरा करने के लिये निर्धारित मजदूरी की दरों में होने वाले परिवर्तनों से संबंधित मिश्र हो सकते हैं।

द्वितीय मजदूरी की दरों की वजह से आय में मिश्र प्रकार से इसलिये भी परिवर्तन हो सकता है कि विभिन्न वर्गों या वेतनक्रमों में गतिशीलता हुई है और फलतः प्रत्येक वर्ग में नियुक्त श्रमिकों की सापेक्ष सख्या में परिवर्तन हुआ है। उदाहरण के लिये, यदि किसी निर्धारित अवधि में श्रमिकों की पदवृद्धि किये जाने की प्रवृत्ति रही है जिससे कि उस अवधि के अन्त में उनकी अधिक सख्या, निम्न वेतनक्रमों की तुलना में पहले की अपेक्षा उच्च वेतनक्रमों में है तो प्रत्येक वर्ग में मजदूरी की दरों के अपरिवर्तित रहने के बावजूद भी सम्बन्धित श्रमिकों की औसत आय में वृद्धि हो जायगी। यदि विभिन्न उद्योगों में दी जाने वाली मजदूरी में असमानता पाई जाती है तो विभिन्न वर्गों या वेतनक्रमों में नियुक्त श्रमिकों की सापेक्ष सख्या में होने वाले परिवर्तनों का प्रभाव भी वही होगा जो विभिन्न उद्योगों में नियुक्त श्रमिकों की सापेक्ष सख्या में होने वाले परिवर्तन का होता है।

तृतीय कार्य की गति में होने वाला परिवर्तन उन्नत पर काम करने वाले श्रमिकों की आय को प्रभावित कर सकता है। अधिक मेहनत से काम करने के कारण, अथवा प्रयोग में आने वाली मशीनों या कच्चे माल में होने वाले परिवर्तनों के कारण, अथवा कार्य के संगठन की रीति में होने वाले परिवर्तनों के कारण भी किसी श्रमिक द्वारा सम्पन्न दैनिक कार्य की मात्रा में परिवर्तन हो सकता है। उदाहरण के लिये, कोयला खोदने वाले श्रमिकों को प्राप्त होने वाली आय, प्रति घण्टा समान मजदूरी की दर के होते हुए भी इस बात से प्रभावित होगी कि उस स्थान पर जहाँ वे खान में काम करते हैं पाया जाने वाला कोयला कठोर है अथवा नरम। कताई मिलों में कातने वाले यह शिकायत करते हैं कि यदि उन्हें कपास की घटिया किस्म दी जाती है तो उनकी आय में कमी हो जाती है क्योंकि टूटे हुए घागों की सख्या में वृद्धि हो जाने से कताई में रुकावट पैदा होती है। किसी जूते के कारखाने अथवा इन्जीनियरिंग वर्कशॉप में श्रमिक एक दिन या एक घंटे में अधिक काम कर सकते हैं यदि काम का प्रमाणीकरण उच्चकोटि का है और उन्हें काम दीर्घ-काल

(Long-runs) के लिए प्राप्त होता है बजाय इसके कि उनके द्वारा दिये जाने वाले कार्यों की प्रवृत्ति में निम्नतर परिवर्तन होता रहे और उन्हें काम अनेक "लघु-कालों" (Short-terms) के लिए प्राप्त हो और जिसके कारण उन्हें काम की प्रक्रिया एवं मशीन में कई बार फेर बदल करना पड़े।

सन् 1914 से 1924 तक दशक में, जिसमें प्रथम विश्वयुद्ध में होने वाले औद्योगिक परिवर्तन शामिल हैं, मजदूरी की दरों में अधिक आय में वृद्धि होने में इन कारणों का प्रभाव बहुत अधिक था, तथा हाक्टर साउथे के अनुसार जबकि इस दशक में नवंबर मजदूरी की दरों में हुई वृद्धि 70 और 75 प्रतिशत के बीच थी, औसत आय में वृद्धि, वर्गजमाती के प्रभावों को छोड़कर, 94 अथवा 95 प्रतिशत थी।¹ सन् 1924 से 1935 के बीच दरों एवं आय के बीच परिवर्तनों में तात्कालिकता रही। किन्तु द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान एवं उसके बाद के प्रभाव जिनके बारे में पहले उल्लेख किया जा चुका है, पुनः दृष्टिगोचर हुए। युद्ध के पश्चात्, जुलाई 1945 में मजदूरी की दरें युद्ध से पूर्व की अपेक्षा, 53 प्रतिशत तथा समस्त श्रमिकों की औसत आय 80 प्रतिशत अधिक थी। यह अन्तर मुख्यतः पदोन्नति के कारण, उद्योग के आधार पर भुगतान वाले-जायों की मर्यादा में वृद्धि, इन जायों पर उन्नादन की तीव्रता तथा समयोपरि काम में वृद्धि और राजस्वानीय कार्यों की अधिकता के कारण था। युद्ध मोमा तक वह विभिन्न उद्योगों में नियुक्त श्रमिकों की मर्यादा में हुए परिवर्तन के कारण भी था।² सन् 1954 तक मजदूरी की दरें सन् 1938 की तुलना में 140 प्रतिशत बढ़ चुकी थीं, जबकि समस्त श्रमिकों की औसत आय में वृद्धि 222 प्रतिशत थी (केवल वयस्क पुरुष श्रमिकों के सम्बन्ध में यह वृद्धि 196 प्रतिशत थी)।³

किन्तु हमसे पूर्व कि हम श्रमिक एवं उनके परिवार के जीवनस्तर के विषय में विचार करें, हमें स्पष्टीकरण श्रमिक की आय और उसमें होने वाले परिवर्तनों के कारणों के प्रतिनिधि, और नीचे कुछ अधिक जानने की आवश्यकता है। ऐसी दशा में परिवार इकाई है और हमें यह ज्ञानता चाहिये कि किसी परिवार में कितने

1. ए. एन. कार्मि, *केन्द्रीय एस्टिमेट्स ऑफ़ 1860 यूएल 11 18* इसका अर्थ है कि इन वर्षों के दौरान इकोनॉमिक सर्विसेस का समग्र-व्यय (मिनिमैटम) न 12.

2. देखिये, ए. एन. कार्मि, 'टा लुटन एट केन्द्रीय इकोनॉमिक सर्विसेस' का मिनिमैटम न० 97 तथा 102 तथा फरवरी 1946 का मिनिमैटम और लेबर गैज़ट।

3. *लुटन एट केन्द्रीय इकोनॉमिक सर्विसेस इन्वेन्सिबल*, मार्च, 1955 का मिनिमैटम फरवरी गैज़ट। मजदूरी की दरों के लिए जून, 1954 की तुलना 1938 के औसत से की गई है, आय के लिए मजदूर 1954 के अंतिम भुगतान सन्दर्भ की तुलना मजदूर 1938 से की गई है।

कमाऊ व्यक्ति हैं और उम्र परिवार का आकार क्या है जिसका कि इस आय से पालन-पोषण होना है। इस दृष्टि से विभिन्न कालों में विभिन्न राष्ट्रीय एवं विभिन्न परिवारों के मध्य पर्याप्त अन्तर की गुंजाइश है। आस्ट्रेलिया में, विवाहित अथवा अविवाहित पुरुष श्रमिकों में सपितृ अथवा पितृहीन बच्चों की संख्या सन् 1920 में औसतन 0.9 थी, जबकि ब्रिटेन में वह 1.1 थी। इस देश में प्रति परिवार चौदह वर्ष से कम आयु के बच्चों की औसत संख्या, जोकि सन् 1911 में 1.29 थी, सन् 1931 में गिरकर 1.1 रह गई। एक ही नगर में विभिन्न परिवारों में पर्याप्त अन्तर हो सकता है। एक परिवार में पिता और शायद दो पुत्र और एक पुत्री सभी कमाऊ हो सकते हैं, जबकि दूसरे में पिता अथवा विधवा को बड़ी संख्या में छोटे बच्चों और शायद वृद्ध दादा तथा दादी का भी पालन करना हो सकता है। रोज़न्ट्री महोदय के द्वारा शताब्दी के प्रारम्भ में योर्क में श्रमिक परिवारों की रहन-सहन की दशाओं में किये गये अध्ययन से यह ज्ञात हुआ कि लगभग दस प्रतिशत परिवारों में पांच अथवा इससे अधिक, एक तिहाई में तीन या इससे अधिक लगभग दो तिहाई परिवारों में दो से कम आश्रित बच्चे थे। रोज़न्ट्री ने जब सन् 1936 में योर्क में इन दशाओं का फिर से अध्ययन किया, तब उन्हें ज्ञात हुआ कि जन्म-दर में कमी के कारण, तीन या इससे अधिक बच्चों वाले परिवारों का अनुपात गिर कर 9 प्रतिशत रह गया था जबकि वयस्क पुरुष श्रमिकों में से तीन या चौथाई या तो एकाकी (Single) थे, अथवा यदि विवाहित भी थे तो उन पर दो से कम बच्चे ही आश्रित थे।¹ किन्तु, यद्यपि हाल के दशकों में परिवारों के औसत आकार एवं परिवारों के आकार में अन्तर, दोनों में परिवर्तन हुआ है, फिर भी यह सत्य है कि वह मजदूरी जो किसी औसत परिवार को बहुत कुछ उचित जीवन स्तर प्रदान कर सकती है, बहुत से असामान्य रूप से बड़े परिवारों को जिनमें कमाऊ व्यक्ति एक ही है, मुख्यमौरी के स्तर पर रखती है। इसके अतिरिक्त वह मजदूरी, जो कि किसी औसत परिवार के लिये पर्याप्त है, उसी प्रकार का काम करने वाले अविवाहितों को विलास एवं आराम पर कुछ व्यय करने के लिए बचत प्रदान कर सकती है।

श्रमिकों के जीवन स्तर में होने वाले परिवर्तनों को मापने के सिलसिले में उपलब्ध आंकड़ों के आधार पर मजदूरी की दरों और आय के अन्तरों को ध्यान में रखना कठिन रहा है। प्रति-घन्टा मजदूरी की दरों के बारे में पूरे आंकड़े उपलब्ध नहीं हैं। श्रम मंत्रालय ने श्रम मंत्रालय गजट में और श्रमिक संघों के मध्य विद्यमान सामूहिक समझौतों के आधार पर अनेक व्यवसायों में मजदूरी की दरों में होने वाले परिवर्तनों को एकत्रित करके पिछले कुछ समय से प्रति माह प्रकाशित किया है। किन्तु ये आंकड़े समस्त उद्योगों के बारे में नहीं हैं और उन उद्योगों के बारे में भी जिन पर वे

1. डी. सी. रोडम रोज़न्ट्री, 'इंग्लिश नीड्स ऑफ लेबर', 1937 संस्करण, पृष्ठ 29-30 'पावर्टी एन्ड प्रोग्रेस' पृष्ठ 71, 483

लागू होते हैं यह निश्चयपूर्वक नहीं कहा जा सकता कि इन समझौतों का समस्त व्यवसाय में पालन किया जाता है। मजदूरी-परिपदों द्वारा निर्धारित न्यूनतम दरें उन व्यवसायों में पायी जाती हैं जिनमें ऐसी परिपदे कार्यशील हैं। फिर भी मही तौर पर यह ज्ञात नहीं होता कि आम तौर पर समस्त व्यवसाय में नियोजित किस सीमा तक इन न्यूनतम दरों को लागू करते हैं, अथवा श्रमिकों का कितना अनुपात न्यूनतम दरों से अधिक पर काम कर रहा है। उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों की दशा में एक अतिरिक्त कठिनाई यह है (ऐसे उद्योगों को छोड़कर जिनमें नियोजित अपने कुल मजदूरी-बिल के विषय में सूचना देते हैं) उजरत की दरें ज्ञात होने पर भी, जब तक कि उस उद्योग का व्यापक ज्ञान न हो, यह ज्ञात नहीं किया जा सकता कि एक औसत श्रमिक प्रति घंटा और प्रतिदिन कितना माल तैयार करता है। पहले मुख्य उद्योगों से किये गये औसत कार्य के घंटों तथा औसत आय के विषय में आंकड़े कभी-कभी ही एकत्रित एवं प्रकाशित किये जाते थे।¹ मौसम से श्रम मंत्रालय ने पिछले कुछ वर्षों से आय के विषय में इन आंकड़ों को प्रति छः माह से एकत्रित करना आरम्भ कर दिया है जिससे कि अब हमें पहले की अपेक्षा कहीं अधिक सूचनाएं प्राप्त हैं।²

5. निर्वाह व्यय सूचकांक.—यदि हम निर्वाह व्यय में होने वाले अन्तरों को ध्यान में रखते हुए वास्तविक मजदूरी के अन्तरों का अनुमान नकद-मजदूरी के आधार पर लगाते हैं, तो हमारी कठिनाई और बढ जाती है। जब सुलना की जाने वाली दो दशाओं में उपभोग की वस्तुएँ समान रहती हैं तो कोई कठिनाई नहीं होती है किनी भी वर्ष या दो हुई दशा में श्रमिक वर्ग के वास्तविक पारिवारिक बजटों के एक न्यायार्थ (सैम्पल) के सम्बन्ध में सूचना एकत्रित की जा सकती है और इस प्रकार उस सैम्पल में विभिन्न बजटों का औसत ज्ञात किया जा सकता है। यह औसत बजट विभिन्न मात्राओं में मिश्र-मिश्र वस्तुओं से निर्मित होगा—अर्थात् अमुक मात्रा में रोटी, अमुक मात्रा में मांस, ईंधन, रोयनी, वस्त्र, मकान आदि। और फिर इन दो दशाओं में इस औसत बजट की क्रय-लागत की गणना की जा सकती है, और लागत के अन्तर को एक वर्ष के (जिसे “आधार वर्ष” कहा जायगा) अंकों की सुविधा के लिए 100 के बराबर मानकर सूचकांक के रूप में व्यक्त किया जा सकता है। उदाहरण के लिये, दो दशाओं में निर्वाह-व्यय के सूचकांक को इस प्रकार व्यक्त किया जा सकता है—

(1) 100

(2) 120

1. सन् 1886, 1906, 1924, 1928 1931 तथा 1935 में.

2. आय के ये आंकड़े लगभग 53,000 रूमे संग्रहितों से एकत्रित किये गये हैं जिनमें लगभग 52.5 लाख श्रमिक काम करते हैं।

ये दो दशाएँ ऐसे दो देश अथवा दो वर्ष हो सकते हैं जिनमें तुलना की जानी थी। तब उन दो दशाओं में नकद मजदूरी के अन्तर में निर्वाह व्यय के सूचकांक के अन्तर का भाग देकर इन दो दशाओं में वास्तविक मजदूरी के सम्बन्ध को ज्ञात किया जा सकता है। उदाहरण के लिये, यदि किन्हीं दो समयों में मजदूरी 40 शिलिंग से बढ़कर 48 शिलिंग और निर्वाह व्यय सूचकांक 100 से बढ़कर 120 हो गये तो वास्तविक मजदूरी में कोई परिवर्तन नहीं होगा।

किन्तु व्यवहार में पारिवारिक बजट का निर्माण करने वाली मर्cen किन्हीं दो भिन्न-भिन्न समयों में अथवा दो भिन्न-भिन्न देशों में ममान नहीं रहती। इन दो दशाओं में विभिन्न वस्तुओं का महत्व असंग-भ्रम होता है। एक में कोई एक वस्तु होगी। जबकि दूसरी दशा में इसका कोई एक विकल्प अथवा प्रतिस्थापक (Substitute) होगा। किसी अवधि में परिवार मक्खन का प्रयोग छोड़कर मार्गरीन (घटिया स्थानापन्न) का प्रयोग आरम्भ कर सकते हैं, वे सूअर के मांस के स्थान पर गौमांस का अधिक प्रयोग कर सकते हैं तथा मदिरा पर कम और वस्त्रों पर अधिक व्यय कर सकते हैं। ब्रिटेन में श्रमिक परिवार चाय पीते हैं किन्तु महाद्वीप में वे कहवा पीते हैं। कुछ देशों में गेहूँ की रोटी खाई जाती है, किन्तु कुछ अन्य देशों में राई की रोटी, आलू अथवा आलू का आटा आम भोजन है। पूर्वी देशों में श्रमिक मुख्यतः चावल पर गुजारा करते हैं। समुद्रपार देशों में श्रमिकों के भोजन में घण्टों का महत्व केन्द्रीय योरोप की तुलना में छ गुना अधिक होता है तथा स्केण्डिनेवियन देशों में इङ्गलैंड की अपेक्षा दूध और दूध के पदार्थों की अधिक प्रमुखता होती है। खाद्य के असावा अन्य वस्तुओं की दशा में जैसे वस्त्र, फर्नीचर मकान का कमरा पर्याप्त भिन्नता होती है और इन भिन्नताओं को मात्राओं के रूप में व्यक्त करन वस्तुतः असम्भव होता है। क्या एक पाँड चाय को एक पाँड कहवे, एक पाँड गेहूँ की रोटी को एक पाँड राई की रोटी, एक पाँड मक्खन को एक पाँड मार्गरीन, एक अश्वेज श्रमिक द्वारा खरीदे गए एक जोड़ी जूते को एक चीनी कुली द्वारा खरीदी गई एक जोड़ी अथवा दो या तीन जोड़ी सप्पलो (Sandals) के बराबर माना जा सकता है? प्रथम विश्वयुद्ध के बाद ही प्रोफेसर वाडले ने एक और यह दावा किया कि निर्वाह-व्यय के मरकाजी सूचकांकों में मूल्य-वृद्धि का अनुमान अधिक लगाया गया, क्योंकि व्यवहार में लोगों ने अपनी आदतों को बदल लिया था (जैसे मक्खन के स्थान पर मार्गरीन), जबकि दूसरी ओर श्रमिक-संघों द्वारा ये शिकायतें की जा रही थी कि सरकारी आंकड़ों में वृद्धि का अनुमान कम लगाया गया। क्योंकि इनमें भ्रय की जान वाली वस्तुओं की विस्म में गिरावट पर कोई ध्यान नहीं दिया गया और वस्त्रों जैसी वस्तुओं पर जिसमें औसत से अधिक मूल्य वृद्धि हुई, बहुत कम "भार" (Weight) अथवा महत्व दिया गया। कभी-कभी यह राय दी गई है कि केमोरीज के स्तर अथवा खाद्य-मूल्यों को धपनाकर तथा

विभिन्न वस्तुओं का पृथक् रूप से उनमें पाई जाने वाली कैंबोरीज की समस्या के आधार पर बराबर करके इस कठिनाई का दूर किया जा सकता है। किन्तु इसमें मन्दहृद् कि कबल स्वास्थ पर विचार करने की दशा में भी यह पर्याप्त होगा। वैज्ञानिकों द्वारा आहार में विटामिन और खनिजों के संतुलन पर पिछले वर्षों से दिया गया महत्व व मदर्भ में कबल कैंबोरीज के विषय में लगाय गये अनुमान स्पष्टतः पूर्ण नहीं माने जा सकते। स्वास्थ व अतिरिक्त अन्य किसी भी वस्तु की दशा में जहाँ मनोवैज्ञानिक और बिशुद्ध रूप में शारीरिक विचार शामिल होते हैं इस प्रकार का भौतिक स्तर हम सहायता नहीं कर सकता।

मूल कठिनाई यह है कि जीवन स्तर, जिसकी तुलना की जानी है, कोई निश्चित परिमाण या मात्रा नहीं है और उस ठीक-ठीक माप नहीं जा सकता। वस्तुपरक रूप में जीवन स्तर की परिमाप इस प्रकार की जा सकती है कि यह कुछ मनोवैज्ञानिक एवं शारीरिक आवश्यकताओं की संतुष्टि¹ का साधन है, अथवा आत्मपरक रूप में कुछ अथ तक आनन्द एवं इच्छाओं की पूर्ति का एक साधन है, किन्तु किसी भी दशा में जीवन स्तर के विषय में यद्यपि यह कहा जा सकता है कि वह अधिक है अथवा कम है, और इसलिये इसकी तुलना की जा सकती है, किन्तु इसे एक दी हुई राशि में अधिक या कम के रूप में व्यक्त नहीं किया जा सकता। अतः जब हम अर्थों में जीवन स्तर को व्यक्त करने अथवा मापने का प्रयत्न करते हैं तो यही कहा जायगा कि हम किसी अपेक्षणीय वस्तु को अपने स्वयं के किसी अलग मापदण्ड में उसी प्रकार में माप रहे हैं जैसे कि एक परीक्षक अपने परीक्षार्थियों की बुद्धि की तुलना अर्थों (Marks) द्वारा करता है। प्रत्येक दशा में तुलना करते समय हम अपने तुलना के मापदण्ड को जिस परिशुद्ध रीति में प्रयोग में लाते हैं, वह अधिकांशतः स्वेच्छिक ही होगी। हम तो केवल इतना ही कर सकते हैं कि यह ध्यान रखें कि विभिन्न वस्तुओं को माप के शून्य अंश में न रखें और साथ ही बुद्धि की सम्भावनाओं को न्यूनतम कर दें।

दूसरी दिक्कत को हल करने का सबसे सरल तरीका यह है कि किसी विशेष काल अथवा देश में सम्बद्ध बजट की तुलना अन्य कालों अथवा देशों के उसी बजट के अर्थों की सागत से की जाय। इस देश में श्रम-मन्त्रालय के निर्वाह-व्यय सूचनाओं के विषय में जो किसी दिवस हुए "आधार वर्ष" में सम्पन्न बजट पर आधार-

1. "आवश्यकताओं" (needs) का मध्यस्थ रूप में व्यक्त किया जा सकता है, जबकि "इच्छाओं" (desires) को सम्बन्ध नहीं दिया जा सकता। किन्तु यदि यह मान भी लिया जाय कि शारीरिक आवश्यकताओं के कैंबोरीज या इसी प्रकार के अन्य किसी माप में मर्यादित रूप में व्यक्त किया जा सकता है, तो भी अभी तक स्थिति यह है कि मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की इस प्रकार व्यक्त नहीं किया जा सकता।

रित होता है। मे यही नीति अपनाई जानी है और सन् 1905-9 में ब्रिटिश व्यापार मण्डल द्वारा विभिन्न देशों के निर्वाह व्यय की जाच करने में भी यही नीति अपनाई गयी थी जिसके अन्तर्गत एक औसत अंगरेजी या आग्ल बजट को लेकर विभिन्न देशों में उस बजट के व्यय के विषय में ध्यानबीन की गयी। यह नीति तुलना की जान वाली ऐसा दशाब्दा में जिनमें वास्तविक बजट में अधिक अन्तर नहीं होता, अधिक सन्तोषजनक होती है। किन्तु जहाँ व्यवहार में प्रयुक्त बजट में पर्याप्त अन्तर जाना है, वहाँ अनोखे तथा विरोधी परिणाम दिग्वाई देन हैं और वे इस बात पर निर्भर होने हैं कि विभिन्न बजटों में से किसे आधार माना गया है। उदाहरण के लिये, 1924 में 'लोग आफ नेशन्स' के अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय ने यह ध्यानबीन की कि विभिन्न बड़े शहरों में एक बढई की मजदूरी में कितनी वस्तुएं क्रय की जा सकती थी। किसी ब्रिटिश परिवार द्वारा उपभोग की जाने वाली साध वस्तुओं के स्टोकहोम में मूल्य पर जब विचार किया गया तो ज्ञात हुआ कि लन्दन में एक ब्रिटिश बढई की मजदूरी की क्रय शक्ति की तुलना में स्वीडन के बढई की मजदूरी की क्रयशक्ति 8 प्रतिशत कम थी। किन्तु जब स्वीडिश परिवार द्वारा माधारणतः उपभोग की जाने वाली साध वस्तुओं पर विचार किया गया तो ज्ञात हुआ कि लन्दन में एक ब्रिटिश बढई की मजदूरी की क्रय शक्ति की तुलना में स्टोकहोम में एक स्वीडिश बढई की मजदूरी की क्रय-शक्ति 9 प्रतिशत अधिक थी। एक नीति के आधार पर वास्तविक मजदूरी लन्दन की अपेक्षा स्टोकहोम में 8 प्रतिशत कम थी, तो दूसरी के आधार पर 9 प्रतिशत अधिक थी। इसी प्रकार एक नीति के अनुसार लन्दन के बढई की मजदूरी की तुलना में बर्लिन के बढई की वास्तविक मजदूरी 46 3 प्रतिशत थी, तो दूसरी के आधार पर यह 51 6 प्रतिशत थी।

इस कठिनाई को एक ऐसी स्वेच्छिक युक्ति के द्वारा हल किया जा सकता है जिसके अन्तर्गत विभिन्न नीतियों द्वारा प्राप्त परिणामों का औसत निकाल लिया जाता है। विभिन्न समयों में एक ही स्थान पर वास्तविक मजदूरी की तुलना करते समय प्रायः "शृंखला नीति (Chain method)" को अपनाने की मलाह दी जाती है। उदाहरण के लिये, सन् 1914 के निर्वाह-व्यय की तुलना सन् 913 के निर्वाह व्यय से सन् 1913 के वास्तविक बजट के आधार पर की जा सकती है और फिर सन् 1915 की सन् 1914 से तुलना 1914 के वास्तविक बजट के आधार पर की जा सकती है। और इसी प्रकार आगे के वर्षों की भी तुलना हो सकती है। इसमें प्रमुख कठिनाई व्यावहारिक है अर्थात् यह नीति जटिल है और इसमें उस बजट को निरन्तर सशो धित करते रहना होता है जिसके आधार पर गणना की जाती है। वास्तविक मजदूरी की अन्तर्राष्ट्रीय तुलना में जिसे सन् 1923 में ब्रिटिश श्रम मन्त्रालय द्वारा आरम्भ किया गया और फिर सन् 1924 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय द्वारा जारी रखा गया, विभिन्न साध-पदार्थों के बजटों या "टोकरो" की श्रृंखला (Series)

का अपनाना गया जिसमें प्रत्येक 'टोकरे' में राष्ट्रों के किसी विशिष्ट समूह में श्रमिक वर्गों द्वारा उपभोग में लाई जाने वाली विभिन्न खाद्य-वस्तुओं के अनुपात में निर्मित था। प्रत्येक राष्ट्रीय टोकरे—जैसे इंग्लिश टोकरा, स्वेन्डीनेवियन, मध्य योरोपियन, को विभिन्न शहरों जैसे लन्दन, बर्लिन, स्टोकहोम, पेरिस, फिलाडेलफिया आदि में फल देने के लिये कागज का हिसाब लगाया गया। फिर इन अनेक "टोकरो" की लागत की तुलना विभिन्न शहरों में पाई जाने वाली मजदूरी से की गयी और उसे प्रतिशत के रूप में व्यक्त किया गया तथा प्रत्येक शहर के विषय में ज्ञात परिणामों का औसत निकाल कर उसे उस शहर की वास्तविक मजदूरी का सूचनांक माना गया। इस रीति के एक उदाहरण के रूप में तीन शहरों के बीच निम्न आधार पर तुलना की गयी है।

विभिन्न नगरों में एक बर्द्ध की मजदूरी की श्रम-शक्ति का अनुपात

| | ब्रिटिश टोकरा | स्वेन्डीनेवियन टोकरा | मध्ययूरोपियन टोकरा | औसत |
|--------------|------------------|-------------------------|-----------------------|------|
| लन्दन में | 100.0 | 100 | 100 | 100 |
| स्टोकहोम में | 92.0 | 109.0 | 91.4 | 97.4 |
| बर्लिन में | 46.3 | 53.6 | 49.3 | 49.7 |

इस देश में निर्वाह-व्यय के विषय में सरकार द्वारा (श्रम मंत्रालय) प्रकाशित सूचनांक द्वितीय विश्व युद्ध के बाद तक व्यय के ऐसे ढांचे पर आधारित थे जिनका आधार श्रमिक वर्ग के पारिवारिक व्ययों की वह जांच थी जो प्रथम विश्व युद्ध से पूर्व की गयी थी। अतः व्यय की विभिन्न भेदों को प्रदान किया जाने वाला भार अथवा सापेक्ष महत्व उस वास्तविक महत्व से नितान्त भिन्न था, जो उन्हें सन् 1940 के बाद के वर्षों में पारिवारिक व्यय में प्राप्त था। उदाहरण के लिये, इस पुराने सूचनांक में सम्मिलित की गयी खाद्य-वस्तुओं में द्वितीय विश्व युद्ध के ठीक पहले एक औसत श्रमिक परिवार द्वारा किये जाने वाले वास्तविक खाद्य-उपभोग का दो-तिहाई भाग ही सम्मिलित था—भालू के अनावा अन्य फल एवं सब्जियाँ सम्मिलित नहीं की गयी थी, रेशमी के लिये बिजली के स्थान पर मोम-बत्तियों को शामिल किया गया था और रेयन के स्थान पर माधारण प्रयोजन के हुए सूती वस्त्रों को ही पहनावे में सम्मिलित किया गया था। अतः कोई आश्चर्य नहीं कि युद्ध के वर्षों में सरकारी सूचनांक में 31 प्रतिशत तक की ही वृद्धि (नितम्बर 1939 से जून 1947 तक) हो सकी, जबकि वास्तविक वृद्धि (जैसा कि युद्ध के पहले के वास्तविक व्यय के आधार पर प्रोफेसर आर. जी. डी. एलन द्वारा हिमाव लगाया गया) लगभग 70 प्रतिशत थी।

जून सन् 1947 में एक नवीन "अन्तरिम" सूचनाक जारी किया गया जा युद्ध से पूर्व की गयी बजट-सम्बन्धी जाच पर आधारित था। जाच किये जाने के बाद से तत्सम्बन्धी वस्तुओं के सापेक्ष मूल्य परिवर्तनों के आधार पर युद्ध से पहले की गयी इस जाच द्वारा प्रदर्शित "भारो" को व्यवस्थित किया गया था और इस नवीन सूचनाक के लिये जून 1947 में प्रचलित मूल्य-स्तर को आधार माना गया था तथा उसे 100 के बराबर व्यक्त किया गया। जनवरी सन् 1952 में इसमें एक और परिवर्तन किया गया सन् 1950 के अनुमानित उद्योग के ढांचे के आधार पर भारो को संशोधित किया गया और उन्हें जनवरी सन् 1952 में प्रचलित मूल्यों के अनुसार व्यवस्थित किया गया। किन्तु यह परिवर्तन इस प्रकार से किया गया कि पिछले सूचनाक के उपरान्त तथा पिछले आधार (अर्थात् जून सन् 1947) को ही आधार मान कर संशोधित सूचनाक निर्मित किया गया। प्रस्तुत पुस्तक के लिखने के समय तक, प्रतिमाह मूल्य-स्तर में (प्रभारित) औसत प्रतिशत परिवर्तन की गणना करने का यही आधार है।

सन् 1947 से पूर्व के पुराने सूचनाकी में, सन् 1947 और 1952 के मध्य के अन्तरिम सूचनाकी में और फरवरी सन् 1952 से मध्य के प्रमुख वर्गों के "भारों" (प्रतिशत के रूप में व्यक्त) की एक मजूर में तुलना करने में निम्न तालिका सहायक होगी।

| | पुराना सूचनाक | अन्तरिम सूचनाक 1947 | 1952 |
|-----------------|------------------|---------------------------|------|
| खाद्य | 60 | 34.8 | 39.9 |
| किराया एवं दरें | 16 | 8.8 | 7.2 |
| वस्त्र | 12 | 9.7 | 9.8 |
| ईंधन एवं रोशनी | 8 | 6.5 | 6.6 |
| पारिवारिक टिकाऊ | 4 | | |
| वस्तुएं | | 7.1 | 6.2 |
| विविध वस्तुएं | | 3.5 | 4.4 |
| सेवाएं | | 7.9 | 9.1 |
| फैय | | | 7.8 |
| तम्बाकू | | 21.7 | 9.0 |
| | 100 | 100 | 100 |

6 वास्तविक मजदूरी में परिवर्तन—वर्तमान शताब्दी से पूर्व मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों के अध्ययन के लिये उपलब्ध आंकड़े बहुत थोड़े थे। खुदग मूल्यों में होने वाले परिवर्तनों के सूचनाक उन्नीसवीं शताब्दी में उपलब्ध नहीं थे और उस समय उपलब्ध मूल्यों के रिकार्ड पर आधारित अनुमानों का ही प्रयोग किया जा सकता है। उन्नीसवीं शताब्दी में नरुद मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों के लिये डाक्टर ब्राउने ने निम्न सूचनाक संकलित किये हैं

| | |
|---------|-------|
| 1800-10 | 55-65 |
| 1820-30 | 65 |
| 1840-50 | 60 |
| 1860-70 | 75 |
| 1870-80 | 95 |
| 1880-90 | 90 |
| 1890-99 | 100 |

इसे वास्तविक मजदूरी के सूचनाक में बदलने के लिये हमें इस बात को ध्यान में रखना पड़ेगा कि 1800 से 1900 के बीच सामान्यतः मूल्य लगभग आधे हो गये—सन् 1848 तक ब गिरे फिर सन् 1860 तक उनमें लगभग 14 प्रतिशत की वृद्धि हुई और पुन 1870 तथा 1895 के बीच उनमें लगभग 25 प्रतिशत की कमी हुई। अतएव ऐसा प्रतीत होता है कि इस शताब्दी में वास्तविक मजदूरी में तीन से चार गुनी वृद्धि हुई। शताब्दी के अन्त में वास्तविक मजदूरी में हानि वाली वृद्धि में स्थिरता आ गयी और सन् 1900 के बाद इनमें गिरने की प्रवृत्ति रहा क्योंकि सन् 1896 और 1914 के बीच मूल्यों में पुन वृद्धि हुई। प्रथम विश्व युद्ध में पहले कि इन मजह या अठारह वर्षों में नरुद मजदूरी में यद्यपि वृद्धि हुई, फिर भी वे मूल्यों की तुलना में कम रही।

युद्धकालीन मुद्रास्फीति के समय मूल्यों में होने वाली तीव्र वृद्धि के साथ-साथ नरुद मजदूरी की दृष्टि में होने वाली वृद्धि मूल्य-वृद्धि की तुलना में पिछड़ गयी, यद्यपि पिछड़े पृष्ठा (अनुच्छेद 4) में वर्णित कारणों में प्रायः मजदूरी की दरी की अपेक्षा अधिक घोषणा में बढ़ी। युद्ध के तत्काल बाद के दो वर्षों में मान-भाव करने की अशक्यता मुद्रा स्थिति का तथा अभिक-मणों की गतिविधियाँ पर मुद्रास्फीति प्रतिबन्धों की समाप्ति का नाम उद्घाटन धमिक धर नरुद क्षति की मुद्रा पूति करने में मजबूर हुए। फरवरी सन् 1920 के अन्त में और सन् 1921 के आरम्भ तक, जब मूल्य फिर गिरने आरम्भ हुए थे, वास्तविक मजदूरी की दरी सन् 1914 के स्तर की तुलना में सम्भवतः 5 प्रतिशत अधिक थी। सन् 1924 तक वास्तविक मजदूरी की दरी लगभग युद्ध में पूर्व के स्तर पर हो थी किन्तु भीम वास्तविक प्रायः युद्ध पूर्व की अपेक्षा 12 प्रतिशत अधिक थी—यह एव ऐसा

वृद्धि थी जो युद्ध-पूर्व के कुछ वर्षों की अपेक्षा 1920 से प्रारम्भ होने वाली शताब्दी में पाई जाने वाली बेकारी के ऊँचे स्तर के कारण लगभग मिटा दी गई थी।

सन् 1929 के बाद के वर्षों में मूल्यों में विशेषतः आयातित खाद्य पदार्थों के मूल्यों में और अधिक कमी हुई और सन् 1929 तथा 1933 के बीच में निर्वाह व्यय में हुई 15 प्रतिशत की कमी की तुलना में, नकद मजदूरी में केवल 5 या 6 प्रतिशत की ही कमी हुई, अतः बढ़ती हुई बेकारी के इन वर्षों में जो अपने काम पर लगे रहे उनकी वास्तविक मजदूरी में तीव्र वृद्धि दिखाई दी। सन् 1930 की शताब्दी के अन्त तक निर्वाह-व्यय 1924 की तुलना में पुनः 90 प्रतिशत बढ़ चुका था। किन्तु मजदूरी की दरों में भी वृद्धि हुई थी। अतः द्वितीय विश्व युद्ध के प्रारम्भ के समय 1924 की तुलना में वास्तविक मजदूरी का स्तर लगभग 15 या 16 प्रतिशत तथा औसत वास्तविक आय का स्तर लगभग 21 प्रतिशत अधिक था।¹

इसका अर्थ यह हुआ कि कुल मिलाकर श्रमिक वर्गों की आय पर बड़ी हुई बेकारी के प्रभावों को दृष्टिगत रखते हुए उनकी वास्तविक आय के औसत स्तर में शताब्दी के प्रारम्भिक वर्षों की अपेक्षा एक चौथाई से कुछ अधिक की वृद्धि हो चुकी थी। इसी अवधि में अधिकांश उद्योगों में काम के सामान्य मासिक घटो में लगभग 10 प्रतिशत की कमी हो चुकी थी और इस प्रकार कुल मिलाकर श्रमिकों को अधिक अवकाश का लाभ प्राप्त हो रहा था। इसके विपरीत, कार्य की तीव्रता अर्थात् प्रति कार्य-घंटे श्रमिक द्वारा व्यय की जाने वाली अपेक्षित श्रम-शक्ति अधिक दबाव डालने वाली व तेज गति वाली युक्तियों से भरपूर नई यांत्रिक प्रक्रियाओं के फलस्वरूप अनेक उद्योगों में बढ़ गयी थी। केवल 1924 और 1929 के बीच के पाँच वर्षों में ही प्रति श्रमिक उत्पादन में 10 प्रतिशत की वृद्धि हुई और कोलिन क्लार्क महोदय के द्वारा यह अनुमान लगाया गया है कि पच्चीस वर्ष पहले की अपेक्षा, सन् 1930 की दशाब्दी के मध्य में प्रति व्यक्ति उत्पादन 15 से 20 प्रतिशत अधिक था।² एक अन्य अनुमान के अनुसार 1924 और 1930 के मध्य प्रति व्यक्ति उत्पादन वृद्धि 12 प्रतिशत थी तथा दूसरे के अनुसार यह 1930 और 1934 के बीच 10 से 11 प्रतिशत थी।³ इसकी गणना करना कठिन है कि इस वृद्धि में

1. लन्दन एण्ड कैम्ब्रिज इकोनोमिक सर्विस बुलेटिन, ए सी पीयू, वेन स्टेटिस्टिकल एण्ड वेन पोलिसी (सन् 1949 के लिए दि स्ट्याम्प मेमोरियल लेक्चर) पृष्ठ 7-9

2. नेरानल इनकम एंड आउट ले पृष्ठ 269

3. विट बाउडेन (Witt Bowden) 'दि प्रोडक्टिविटी आन्ड लेबर इन ग्रेट ब्रिटेन,' जून 1937 का 'दि जर्नल ऑफ पोलिटिकल इकोनोमी' में। सन् 1924 और 1930 की तुलना का सम्बन्ध उन उद्योगों से है जिन्हें ग्रेट ब्रिटेन की उत्पादन गणना (Census of Production) तथा राष्ट्रीय आय में सम्मिलित किया गया, और सन् 1930 और 1939 के बीच तुलना का सम्बन्ध उन उद्योगों से है जिन्हें व्यापार-मण्डल के उत्पादन सूचकांक में सम्मिलित किया गया।

मे जितनी वृद्धि ऐसी नवीन यांत्रिक युक्तियों के कारण थी जिनमें अधिक दबाव या शारीरिक श्रम के बिनाव की अपेक्षा नहीं होनी, अथवा कहा तक उत्पादन प्रक्रिया मानवीय श्रम शक्ति पर अधिक भार डालती है। किन्तु इस तथ्य को स्पष्ट ध्यान में रखना ही होगा कि न्यूनाधिक रूप में कार्य की तीव्रता में कुछ घटोती वृद्धि हुई है।

प्रथम एवं द्वितीय विश्व युद्ध में एक विशेष मिश्रता यह थी कि प्रथम युद्ध की अपेक्षा द्वितीय युद्ध के समय मूल्यों में वृद्धि कम हुई। मूल्य-नियन्त्रण एवं राशनिंग की अधिक प्रभावशीलता और व्यापकता तथा इसके साथ मूल्यों को बढ़ने से रोकने के अमिश्रण से सरकार द्वारा आधारभूत आवश्यकताओं के 'कठोर राशन' को सस्ते मूल्यों पर बेचने की नीति के कारण यह सम्भव हो मरा। निर्वाह व्यय के सरकारी सूचकांक में युद्ध पूर्व की अपेक्षा (मार्च 1945) तक 33 प्रतिशत से अधिक की वृद्धि नहीं हुई। किन्तु इस सूचकांक में (जैसा कि हम देख चुके हैं) अधिक महंगी ऐसी लाख-मामग्रियों एवं अन्य विविध वस्तुओं के प्रति, जिनके दाम बहुत अधिक बढ़ गये थे, (Weight) प्रदान करने की प्रवृत्ति रही, और अधिक महंगे राशनमुक्त पदार्थों के व्यय में राशनिंग का फनम्बरूप हुये परिवर्तनों पर इसमें कोई विचार नहीं किया गया। सामान्य मुद्रा वस्तुओं के तथाकथित "बोपागत सूचकांक" (Treasury Index) में सामान्यतया 54 प्रतिशत की वृद्धि दृष्टिगोचर हुई, और यह स्वीकार करना उचित होगा कि श्रमिकों के निर्वाह-व्यय में हुई 'वास्तविक' वृद्धि प्रथम अर्ध (33 प्रतिशत) की अपेक्षा दूसरे अर्ध (54 प्रतिशत) के अधिक निकट थी।¹ इस बीच योगेश में युद्ध के पश्चात् तक मजदूरी की दरों में 50 प्रतिशत तथा आय में (अनुच्छेद 4 के अन्तर्गत उल्लिखित कारणों को ध्यान में रखते हुए) 80 प्रतिशत की वृद्धि हुई। अतः यह सँभव प्रतीत होता है कि युद्ध के वर्षों में निर्धारित कार्य का मात्रा तथा उसी प्रकार के कार्य के लिये दी जाने वाली मजदूरी की दरें लगभग स्थिर रही, किन्तु यदि मध्योपरि-कार्य (Overtime-work) पदवृद्धि और उच्चतर के आधार पर भुगतान वाले कार्यों में उत्पादन वृद्धि पर विचार किया जाय, तो यह प्रतीत होगा कि माप्ताहिक वेतनों के वास्तविक मूल्यों में औसतन लगभग 20 प्रतिशत की वृद्धि हुई। युद्ध के बाद में मजदूरी की दरों और

1. ग्रामफोर्ट इन्स्टीट्यूट ऑफ स्टैटिस्टिक्स की बुलेटिन (13 अक्टूबर 1945) में "श्रमिकों के सूचकांक" के विषय में श्री जे. एच. निक्सन द्वारा किये गये परिकलन (Calculation) के अनुसार यह सन् 1938 की तुलना में सन् 1944 में 50 प्रतिशत अधिक था। इसमें वानर मूल्यों पर अग्रगण्य कर एवं उपदानों (Subsidies) दोनों का ध्यान में रखा गया था। किन्तु श्री निक्सन ने यह बताया कि "उपभोग के विषय की स्थिति की कम करने में राशनिंग एवं अभाव के प्रभावों के लिये" उन सूचकांक में कोई व्यवस्था नहीं की गयी।

निर्वाह व्यय में लगभग समान वृद्धि हुई है, यद्यपि औसत आय फिर भी अधिक रही है, किन्तु प्रोफेसर ए. सी. पीगू द्वारा हाल में लगाये गये अनुमानों से ज्ञात होता है कि 1938 की अपेक्षा 195 में वास्तविक मजदूरी को दूर 3 प्रतिशत और "कार्य-शील श्रमिकों की औसत वास्तविक आय" 21 प्रतिशत अधिक थी।¹

अब तक हमने केवल औसत पर ही विचार किया है। किन्तु यह सन्देह व्यक्त किया जा सकता है कि एक ऐसी अवधि की, जिसमें विभिन्न श्रेणियों, विभिन्न उद्योगों एवं विभिन्न स्थानों की आय के विषय में पर्याप्त परिवर्तन हुए हो, वास्तविक आय के औसत आकड़ों का क्या महत्व हो सकता है। सन् 1914 के पहले की अपेक्षा दक्ष (Skilled) एवं अदक्ष (Unskilled) श्रमिकों की आय के अन्तर में कमी तथा अधिक सम्पन्न एवं विकासशील उद्योगों (अधिकांशतः आन्तरिक बाजार के लिये उत्पादन करने वाले) और ऐसे श्रमिक व्यवसायों (अधिकांशतः निर्यात से सम्बद्ध) में, जिनमें रोजगार में अवसरों में तेजी से कमी हो रही थी, मजदूरी के परिवर्तनों में प्रत्यक्ष असमानताएँ, दोनों युद्धों के बीच की अवधि में हुए परिवर्तनों में महत्वपूर्ण थी। द्वितीय विश्व युद्ध के समय एवं उसके पश्चात् दक्ष एवं अदक्ष मजदूरी के अन्तर में और कमी हुई जैसा कि निम्नलिखित तालिका से ज्ञात होगा जिसमें 1914, 1920, 1939 और 1950 में अदक्ष श्रमिकों की मजदूरी की दरों को दक्ष श्रमिकों की मजदूरी की दरों के प्रतिशत के रूप में दिखाया गया है।²

| | मवन निर्माण | जहाज निर्माण | इन्जीनियरिंग | रेलवे |
|------|----------------|-----------------|--------------|-------|
| 1914 | 66.5 | 55.2 | 8.6 | 54.3 |
| 1920 | 81.0 | 77.2 | 78.9 | 81.2 |
| 1939 | 76.3 | 73.4 | 75.6 | 61.5 |
| 1950 | 4.1 | 81.7 | 84.7 | 77.4 |

जहाँ तक विभिन्न उद्योगों के मजदूरी सम्बन्धी परिवर्तनों का प्रश्न है, पहले के शिथिल उद्योगों में से अनेक को, विशेषतः कोयला-खनन एवं कृषि और कुछ

1. 13 जुलाई सन् 1955 के 'दि टाइम्स' में लेख। युद्धोत्तर काल में बहुत कम बेरोजगारी को ध्यान में रखकर प्रोफेसर पीगू ने यह अनुमान लगाया कि "काम पर लगे हुए श्रमिकों एवं बेरोजगार व्यक्तियों की औसत वास्तविक आय" में सन् 1938 की अपेक्षा 32 प्रतिशत वृद्धि हुई थी।
2. आक्सफोर्ड बुलेटिन ऑफ स्टैटिस्टिक्स, अप्रैल 1951, पृष्ठ 111 में के. जी. जे. सी. मोल्स तथा डी. जे. रोबर्टसन के एक लेख से।

सीमा तक मूर्तों वस्त्र को युद्ध के दौरान अथवा उसके बाद उन उद्योगों में धर्म की मांग में हुई वृद्धि का लाभ प्राप्त हुआ है और उन्होंने औसत व्यवसायों की तुलना में, तथा रेल और यातायात की अन्य कुछ भाषाओं की तरह के ऐसे व्यवसायों की तुलना में, जिनमें द्वितीय विश्व युद्ध में पहले की अपेक्षा औसत परिवर्तनों की तुलना में मजदूरी की दरों और आय में कम वृद्धि हुई है, अपनी मापदंड स्थिति में सुधार किया है ।

7. निर्धनता — प्रथम विश्व युद्ध में पहले सीबीएम रोटन्ट्री महोदय के द्वारा एक धर्मिक, उसकी पत्नी और तीन बच्चों को न्यूनतम जीवनस्तर प्रदान करने के लिए आवश्यक मजदूरी के बारे में अन्वेषण किया गया । यार्क नगर¹ में निर्धनता की स्थिति की जांच करने के लिये मई 1899 में रोटन्ट्री महोदय के द्वारा अपने प्रारम्भिक अन्वेषण में अपनाया गया स्तर, नितान्त भौतिक अस्तित्व का निम्नतम स्तर था जिसके नीचे परिवार को भुखमरी या अर्द्ध भुखमरी की स्थिति में माना जा सकता था । इसमें अधिकांशतः शाकाहारी भोजन सम्मिलित था । इसमें बच्चों के लिये वस्त्रों की व्यवस्था तो थी, किन्तु वह दारिद्र्यलयों द्वारा उनमें रहने वाले बच्चों के लिये की जाने वाली व्यवस्था की आधी ही थी, तथा इसमें रेल और ट्राम के किराये अथवा समाचार पत्र और लम्बाऊ जैसी वस्तुओं के लिये कोई व्यवस्था नहीं थी । प्रागे चलकर रोटन्ट्री महोदय ने एक दूसरा स्तर अपनाया जिसमें कुछ घोंड़ा आराम की वस्तुएँ सम्मिलित की गयी और जिसे ऐसे सम्मानित अस्तित्व और 'न्यूनतम मानवीय आवश्यकताओं के स्तर के नाम में परिभाषित किया गया जिसके नीचे यद्यपि वस्तुतः भुखमरी की स्थिति में न होने हूँ भी किसी धर्मिक परिवार के विषय में यह कहा जा सकता है कि वह दारिद्र्य की स्थिति में है—एक ऐसा स्तर" जिसमें नीचे किसी भी वर्ग के धर्मिक की जीवन ध्येय करने के लिये बाध्य नहीं किया जाना चाहिये ।² मई 1914 में प्रचलित मूल्यों के आधार पर उनके अनुमान के अनुसार प्रथम स्तर को बनाये रखने के लिये आवश्यक सामाजिक मजदूरी 26 शिलिंग तथा द्वितीय स्तर को बनाये रखने के लिये यह 35 शिलिंग 3 पैसे था । द्वितीय विश्व युद्ध की समाप्ति पर प्रचलित मूल्यों के आधार पर इसके समकक्ष मजदूरी प्रथम दशा में 45 शि और 50 शि. के बीच और द्वितीय दशा में 65 शि. तथा 75 शि. के बीच माना जायगा । बाद में इसी प्रकार के अन्वेषण संयुक्त राज्य अमेरिका और आस्ट्रेलिया में किये गये जिनमें रोटन्ट्री महोदय के द्वारा अपनाये गये स्तर की अपेक्षा 15 से 25 प्रतिशत ऊँचा स्तर अपनाया गया । मई 1930 में प्रारम्भ होने वाली दशाब्दी में रोटन्ट्री महोदय ने अपने

1. देखिये 'पार्लिय' व ग्रेट आर्थ टाइम लाइक

2. देखिये 'दि न्यू मैन मोडर्न आर्थ लेबर'

“मानवीय आवश्यकता वाले” स्तर की खाद्य आवश्यकताओं में हानि के वर्षों में मानव-पोषण (human nutrition) में किये गये वैज्ञानिक अध्ययनों के आधार पर कुछ मशोधन कर दिया और यह हिमायत लगाया कि सन् 1 36 में प्रचलित मूल्यों के आधार पर इस स्तर की लागत 53 शि 9 पेंस थी। यहाँ यह ध्यान देने योग्य है कि यह स्तर अत्यन्त विनम्र स्तर है और इसमें, यद्यपि विविध व्यय—जैसे बीमे की किस्तों, किराये, समाचार-पत्रों, तम्बाकू एवं मनोरंजन के लिये 9 पें० प्रति सप्ताह की व्यवस्था है, फिर भी इसमें ताजा दूध के बजाय मघनित (जमाया हुआ) दूध को ही व्यवस्था है और यह एक ऐसे अदक्ष श्रमिक के उपयोग के स्तर का प्रतिनिधित्व करता है जिसके लिये यह मान्यता निहित है कि वह “कठिन” कार्य न करके “साधारण” कार्य सम्पन्न कर रहा है तथा उसे वेस्ट एण्ड (West End) के बैठे-बैठे काम करने वाले नागरिक के आहार की तुलना में लगभग आधा पोषण ही प्राप्त होता है। सन् 1906-7 में व्यापार-मण्डल द्वारा उस वर्ष के लिये की गई मजदूरी-गणना (Wage Census) के अनुसार पुरुष श्रमिकों की औसत आय राउन्ट्री महोदय के मानवीय आवश्यकताओं वाले स्तर से कम थी, यद्यपि वह उनके निम्न-मुखमरी के स्तर से कहीं अधिक थी। किन्तु कम मजदूरी पाने वाले श्रमिकों का एक बहुत बड़ा अनुपात निम्नतम स्तर से भी नीचे था—राउन्ट्री महोदय ने यार्क में किये गये अन्वेषण के आधार पर यह ज्ञात किया कि श्रमिक वर्गों के 15 प्रतिशत परिवारों की आय नितान्त मौनिक अस्तित्व को बनाये रखने के लिये भी अपर्याप्त थी। सन् 1935 में साप्ताहिक आय के विषय में श्रम मंत्रालय द्वारा की गयी जाच के अनुसार अनेक खनिज प्रधान जिलों के खनिजों की आय इस अपेक्षाकृत नीचे स्तर से कुछ ही अधिक थी, किन्तु राउन्ट्री महोदय के सशोधित मानवीय आवश्यकता वाले स्तर से 10 शि. कम थी, सूनी वस्त्र उद्योगों में औसत आय (जिसमें अधिकतर महिला श्रमिकों की आय सम्मिलित है) निम्न स्तर के निर्वाह के लिये कठिनाई में पर्याप्त थी, चमड़ा उद्योग में यह इससे 8 शिलिंग अधिक थी, किन्तु उच्च स्तर से 5 शि नीचे थी, जहाज-निर्माण और इन्जीनियरिंग उद्योगों में यह मानवीय आवश्यकता वाले स्तर से कुछ ही अधिक थी और छायाई, कागज और भवन-निर्माण उद्योगों में यह इससे अनेक शिलिंग अधिक थी।

दोनों युद्धों के बीच के काल में, बेकारी की विशाल मात्रा और कोयला, मूनी वस्त्र, जहाज निर्माण तथा जहाजी इन्जीनियरिंग जैसे व्यवसायों की गिरावट अथवा निर्धनता के लिये मुख्य रूप से उत्तरदायी थी, जिसका प्रभाव यह था कि पीड़ित क्षेत्रों में श्रमिक वर्गों का जीवन स्तर और गिर गया। साथ ही उस समय दो ऐसे तत्व प्रभावशील थे जिनका प्रभाव निर्धनता-रेखा से नीचे आने वाले परिवारों के प्रतिशत को कम करने में दो विरोधी दिशाओं में था। इनमें से प्रथम, सबसे कम वेतन वाले अनेक व्यवसायों के लिये व्यापार मण्डल प्रणाली के अन्तर्गत न्यूनतम दरो

की स्थापना थी जिसका युद्ध के तत्काल बाद के वर्षों में पर्याप्त विस्तार हो चुका था। दूसरा घटना हुई जनम-दर का प्रभाव था जिसके कारण किसी परिवार की आय में वृद्धि होने लगी थी। मन् 1911 और 1931 के बीच इंग्लैंड और अन्य देशों की जनसंख्या में वृद्धि के कारण मन् 1911 और 1931 के बीच आय का प्रतिशत 30.6 में घटकर 25.6 हो गया और चार या इससे अधिक आय वाले परिवारों का अनुपात $\frac{1}{2}$ में घटकर $\frac{1}{3}$ हो गया। अर्थात् यहाँ से यह कि बड़े परिवारों के परिवारों की निर्भरता-संख्या में नीचे गिर जाने की बहुत अधिक सम्भावना रहती है, इसलिए बड़े परिवारों की संख्या में कमी का निर्धारण परिवारों के प्रतिशत पर अत्यधिक प्रभाव पड़ा। इससे ज्ञात होता है कि जनसंख्या वृद्धि की अधिक धीमी गति के कारण जनसंख्या के आय-दर में परिवर्तन के साथ-साथ कार्यशील आयु में ऊपर की पृष्ठानी पीढ़ी, जिसका पालन उनके बच्चों का करना पड़ा है, नई पीढ़ी की तुलना में अधिक बढ़ गयी थी जैसा कि पहले माना नहीं था।

हाउसिंग बोर्डिंग हाउस मन् 1913 में और पुनः मन् 1924¹ में औद्योगिक शहरों के एक क्षेत्र में परिवारों के एक क्षेत्र के निर्माण की गयी। जहाँ जहाँ राउन्डी महोदय के मुख्यमंत्री मन् में नियुक्त-तुलना एक मन् प्रस्तावित था। इस बीच का सम्बन्ध एसी निर्भरता में था जिसमें राउन्डी ने "प्राथमिक-निर्भरता" (Primary Poverty) की संज्ञा दी अर्थात् ऐसी अवस्था जिसमें आय के मध्यम भाग की आय वस्तुओं की दरता इस मन् में सम्मिलित वस्तुओं पर व्यय करने के बाद भी इसे बनाये रखना सम्भव था। मन् 1913 में उन्होंने कहा था कि 11-12 प्रतिशत परिवारों की आय इस मन् को बनाये रखने के लिए आवश्यक आय में कम थी। मन् 1924 में अर्थशास्त्रियों द्वारा स्थिति में निम्नलिखित रूप में सुधार होने का उल्लेख किया गया—एक ऐसा सुधार था जो प्रति परिवार आय वाले परिवारों की संख्या में हुई कमी का तथा कुछ आयों के भीतर की तुलना में न्यूनतम आय वाले आयों की स्थिति में अर्थशास्त्रियों द्वारा सुधार का परिणाम था। साथ के अन्तर्गत प्राप्त होने वाले परिवारों के समस्त मध्यम यदि पूर्ण श्रेणीयों की स्थिति में हों तो इस मन् में निम्न मन् में सम्मिलित परिवारों का प्रतिशत निम्नलिखित 3.6 और 4.7 प्रतिशत के बीच होता। वेबर्स एक कम-दर के कारण वस्तुतः साथ में सम्बन्ध मन् में 6.5 में 8 प्रतिशत तक अधिक इस मन् में नीचे थे। किन्तु वहाँ यह स्मरणाय है कि दोनों मुद्दों के बीच के वर्षों में मन् 1924 का वर्ष बेरोजगारी की दृष्टि से अर्थशास्त्रियों द्वारा वर्षों में (समस्त वर्षों के लिए बेरोजगारी का प्रतिशत मन् 1940 में 1939 के बीच की अवधि में केवल एक वर्ष में इसमें

1. कटने के हाथ - हेर फर्गेस डिप्लोमेट १

कम था और मन् 1929 में तथा पुन मन् 1939 में इसके बराबर था) "दि न्यू सर्वे ऑफ लाइफ एन्ड लेवर् इन लन्दन" ने, खाद्य के विषय में, ब्रिटिश मेडीकल एसोसियेशन की एक समिति द्वारा स्वास्थ्य और कार्यक्षमता के लिये बतलाये गये न्यूनतम स्तर में भी निम्न स्तर अपनाकर यह प्रतिपादित किया कि 1928 में (जो कि रोजगार की दृष्टि से एक और उत्तम वर्ष था) श्रमिक परिवारों के 9 से 10 प्रतिशत निर्धनता की थैली में थे। लगभग इन्ही समय उत्तर के अधिक शिथिल क्षेत्रों में किये गये सर्वेक्षण के आधार पर ये प्रतिशत इससे कहीं अधिक थे- लन्दन के सर्वेक्षण में अपनाये गये स्तर के आधार पर हो सन् 1929 में मर्सीसाइड (Merseyside) और लिबरपूल में किये गये सर्वेक्षणों से ज्ञात हुआ कि इनमें क्रमशः 17 और 16 प्रतिशत परिवार निर्धनता की स्थिति में रह रहे थे, सन् 1931 के निवृष्ट वर्ष में साउथेम्पटन में यह प्रतिशत 20 था। अन्वेषकों द्वारा ब्रिस्टल के लिये पता लगाया गया कि सन् 1937 जैसे उत्तम वर्ष में भी वहाँ श्रमिक परिवारों के 10 से 11 प्रतिशत परिवार ब्रिटिश मेडीकल एसोसियेशन के स्तर में नीचे थे। राउन्ट्री महोदय द्वारा सन् 1935-6 में किये गये नवीन सर्वेक्षण से यह ज्ञात हुआ कि 'प्राथमिक निर्धनता' शताब्दी के आरम्भ में उसके द्वारा किये गये प्रथम सर्वेक्षण की तुलना में केवल आधी थी और निर्धनता के एक प्रमुख कारण के रूप में बेरोजगारी ने नीची मजदूरी का स्थान ले लिया था। कुछ भी हो, इस अपेक्षाकृत सम्पन्न वर्ष में 31 प्रतिशत परिवार उनके 'मानवीय आवश्यकता-स्तर' की सीमा से नीचे थे।

द्वितीय विश्वयुद्ध के पश्चात् इसी आधार पर सन् 1950 में राउन्ट्री महोदय द्वारा एक और अध्ययन किया गया (जिसे सन् 1951 में बी सी बोहम राउन्ट्री एवं जी आर लेबर्स के द्वारा 'पावर्टी एन्ड दि वेल्फेयर स्टेट' के नाम से प्रकाशित किया गया)। इस अध्ययन से उल्लेखनीय मुद्दा प्रगट हुआ जिसका अर्थ पूर्णतः बेरोजगारी के वस्तुतः उन्मूलन एवं युद्धोत्तरकालीन 'कल्याण अधिनियम' (इस शब्दावली में सस्ते खाद्य पदार्थ, पारिवारिक भत्ते, शिशुओं एवं स्कूलों के बालकों के लिये दुग्ध तथा स्कूलों में भोजन की व्यवस्थाएँ सम्मिलित की गयीं) को था। इसके विपरीत इससे पूर्व किये गये अन्वेषण में श्रमिक परिवारों के लगभग 31 प्रतिशत "मानवीय आवश्यकता स्तर" के मापदण्ड के अनुसार प्राथमिक निर्धनता की स्थिति में थे, तथा सन् 1950 में इसका प्रतिशत 5 से भी कम था (और यदि परिवारों के प्रतिशत के बजाय व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में व्यक्त किया जाय तो यह और भी कम होगा)। बेरोजगारी और नाँची मजदूरी के स्थान पर अब वृद्धावस्था निर्धनता का प्रमुख कारण बन गयी थी। किन्तु यह ध्यान देने योग्य है कि अन्वेषित परिवारों के काफी बड़े भाग को इस अध्ययन में अपनायी गयी निर्धनता-रेखा में कुछ शिथिल ही अधिक आय

प्राप्त थी (लगभग 8 प्रतिशत परिवार 6 जि. प्रति मप्ताह में भी कम सीमा से कम रेटा से ऊपर थे) और इस कारण यदि "न्यूनतम स्तर" को निश्चित ऊपर उठा दिया जाता, अथवा इसके विकल्प के रूप में यदि परिस्थितियों में थोड़ा प्रतिभूत परिवर्तन हो गया होता, तो निर्धनता-प्रतिशत में बहुत कुछ वृद्धि हो जाती।¹ फिर भी सन् 1930 के बाद के वर्षों की स्थिति में अत्यधिक सुधार हुआ है।

निर्धनता का एक लक्षण, जिस पर भूतकाल में सामाजिक अन्वेषकों द्वारा विशेष रूप से ध्यान दिया गया है, यह है कि इसका बच्चा पर (और हमने फन-स्वरूप अगली पीढ़ी के स्वास्थ्य पर) विशेष प्रभाव पड़ा है। इसका कारण यह था कि अधिकांशतः बड़े परिवार ही निर्धनता में पीड़ित थे और इसलिये किसी भी समय परिवारों अथवा बच्चों की अपेक्षा बच्चों का एक बड़ा अनुपात निर्धनता-रेखा से नीचे था। गेडवुडी महोदय ने सन् 1935-36 में योर्क में किये गये अध्ययन में अनुमान लगाया कि श्रमिक-बच्चों के बच्चों के लगभग आधे अपने बाल्यकाल में पांच वर्ष या इससे अधिक समय तक तथा लगभग एक तिहाई दस वर्ष या इससे अधिक समय तक अल्प-पोषित (Under nourished) थे। घटती हुई जन्म-दर और उनके माय परिवारों के छोटे आकार के कारण इस समस्या से कुछ मुक्ति मिली, तथा युद्ध के पश्चात् नवीन राष्ट्रीय बीमा योजना के अन्तर्गत सन् 1946 में लागू की गयी बच्चा के लिए भत्तों की प्रणाली एक सम्पूर्ण सामाजिक सुराई के इस पहलू के निराकरण के लिये ही विशेष रूप में प्रतिपादित की गयी थी।

1 यदि एक "सामान्य परिवार" के लिये निर्धनता रेखा 5 पौण्ड में बढ़कर 5 पौण्ड 10 शिल्लिंग तक बढ़ा दी जाती होती (किराये को नियंत्रित कर) तो निर्धनता प्रतिशत 4.6 प्रतिशत के बजाय 12 प्रतिशत होता (द्वितीय मार्च 1952 के टी. इकोनॉमिक जर्नल, पृष्ठ 173-75 में बर्नमन रेगुलर द्वारा की गयी समीक्षा)।

1 मज़दूरी एवं उत्पादन की लागत—यह मान्यता कि न्यून मज़दूरी सस्ते उत्पादन और उच्च मज़दूरी ऊँचे मूल्यों का कारण होते हैं, आर्थिक भ्रान्ति का एक ऐसा उदाहरण है जिससे न सोचने समझने वाले व्यक्ति प्रायः प्रसित रहते हैं। फिर भी यह एक ऐसी भ्रान्ति है जिसे सरलता से दूर नहीं किया जा सकता है और यहाँ तक कि वास्तविक मज़दूरी के सूचकांक को उत्पादन की श्रम-लागत के सूचकांक की भाँति प्रयोग करने के, अत्यन्त आर्थिक लेखक भी इस भ्रान्ति या त्रुटि से पूर्णतया मुक्त नहीं होते, किन्तु जैसा कि हम पिछले अध्याय में देख चुके हैं, अनेक कारण ऐसे हैं जो यह सिद्ध करते हैं कि मज़दूरी की दरो अथवा भाय में तथा श्रम की लागत में होने वाले परिवर्तन एक दूसरे से मेल नहीं खाते हैं।

जब हम किसी निर्धारित उत्पादन की श्रम लागत का उल्लेख करते हैं तो हमारा आशय निम्न दो में से किसी एक बात से हो सकता है। प्रथम हमारा आशय उत्पादन में प्रयुक्त कार्य की वास्तविक मात्रा या मानवीय शक्ति से हो सकता है। द्वितीय, हमारा आशय उत्पादन को प्राप्त करने के लिये नियोजित द्वारा मज़दूरी के रूप में रखी गई धनराशि अथवा उसके मज़दूरी-व्यय (Wage-outlay) से हो सकता है। यदि हम श्रम लागत को प्रथम विचार तक ही सीमित रखें और दूसरे के लिये इसके बजाय मज़दूरी-लागत जैसा कोई शब्द

प्रयाग में लावें, तो जायद यह और अधिक स्पष्ट हो सकेगा। कुछ भी हो, यह स्पष्ट हो जाना चाहिये कि पढ़न अथ म प्रयुक्त श्रम-तापन हा मज्झइमी के स्तर में कोई सम्बन्ध नहीं है तथा यह पारस्परिक नहीं कि मज्झइमी में होने वाले किसी परिवर्तन में वह प्रभावित हो ही जाय। यह श्रम की मौलिक उत्पादकता के विपरीत है तथा अपन काम का सम्पन्न करने में श्रमिक की दक्षता और उसके द्वारा प्रयुक्त यान्त्रिक उपकरणों की प्रवृत्ति एवं कुशलता का इस पर प्रभाव पड़ेगा। उनमें विपरीत किसी वस्तु का उत्पादन करने की मज्झइमी-तापन श्रम की उत्पादकता तथा मज्झइमी के स्तर दोनों में प्रभावित होगी और इनमें से किसी एक में ज्ञान वातावरणिकता का कारण इसमें भी परिवर्तन होगा। उनमें होने वाले परिवर्तन का प्रमाण प्रमाण होगा—अर्थात् किसी निर्यातित उत्पादन के लिए मज्झइमी में वृद्धि में मज्झइमी-तापन में वृद्धि तथा उत्पादकता में वृद्धि में उनमें गिरावट होगी। इन मज्झइमी में वृद्धि में उम्र दोनों में तापन में कोई वृद्धि नहीं होगी यदि माध्य-माध्य श्रम की कुशलता में भी समान रूप में वृद्धि हो जाय। एक और तथ्य पर भी ध्यान देना होगा जिसमें अन्तर्गत मज्झइमी में वृद्धि उत्पादन की लागत में वृद्धि का कारण नहीं होगा वह इस प्रकार है कि जब श्रमिकों द्वारा प्रयुक्त वस्तुओं का मूल्य में गिरावट का कारण वृद्धि मज्झइमी में न होकर वास्तविक मज्झइमी में होती है। उदाहरण के लिए उत्तरीयरी जलाशयों में प्रायः प्रायः पदार्थों का निम्नस्तर रूप में समान होने का कारण वास्तविक मज्झइमी में हुई वृद्धि का अधिकांश इसी प्रकार का था तथा इसी कारण इसमें उद्योग की मज्झइमी लागत में समान वृद्धि नहीं हुई।

चिन्तु यह भी एक तथ्य है कि उत्तरीयरी जलाशयों में श्रम की उत्पादकता में पर्याप्त वृद्धि हुई और इस प्रकार, यद्यपि मन् 1800 की अपेक्षा मन् 1900 तक तक मज्झइमी की दर लगभग दो गुनी हो चुकी थी, फिर भी ऐसा मानने का कोई कारण नहीं है कि एक वृद्धन अथ, एक एक लोहा अथवा एक जोड़ी जूते के उत्पादन की लागत भी दुगुनी हो गयी थी अथवा बढ़ ही गई थी। और न इसमें यह निष्कर्ष निकलता है कि जो कि एक एजिप्टी श्रमिक द्वारा प्राप्त मज्झइमी इस देश में उसके समरूप श्रमिक द्वारा प्राप्त मज्झइमी का $\frac{1}{4}$ या $\frac{1}{5}$ है, एजिप्टी मान सेन्सेन्टर या बमिपम, जेम्पाट या इन्टी इ मान का विश्व के बाजारों में बड़ा देगा—दोनों देशों में श्रम की उत्पादकता समान अथों में भिन्न हो सकती है। इन यह स्पष्ट है कि ऊँची और नीची मज्झइमी का सम्बन्ध ऊँची और नीची कार्य-कुशलता में है। चिन्तु एक महत्त्वपूर्ण प्रश्न यह रह जाता है कि क्या ऐसी घाटा के बाँटें कारण भी हैं कि वे इस प्रकार परस्पर सम्बन्धित हो सकेंगे। मज्झइमी स्तर और कार्य-कुशलता के बीच इस सम्बन्ध की घाट लार्ड ब्रेसी (Lord Brassey) ने उस समय ध्यान आकर्षित किया जब उन्होंने पिट्सरी जलाशयों के मध्य में उम्र मिदान्त

का प्रतिपादन किया जो बाद में "ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता" (Economy of high wages) के नाम से प्रसिद्ध हुआ। उनके अनेक तर्कों में से एक यह था कि "यह सर्वथा सम्भव है कि श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि हो जाने के बावजूद भी उनके द्वारा कार्य को अधिक किफायत या मितव्ययिता से सम्पन्न कर दिया जाय", और इसे सिद्ध करने के लिये उन्होंने आयरलैन्ड और इंग्लैन्ड के बीच-रेल निर्माण की मजदूरी नागन का तुलनात्मक उदाहरण प्रस्तुत किया। यद्यपि दक्षिणी स्टेफोर्डशायर रेलवे के निर्माण के समय उसके पिता के श्रमिकों द्वारा नियुक्त श्रमिकों को दी जाने वाली दैनिक मजदूरी दो वर्ष बाद उसी श्रमिकों द्वारा आयरलैन्ड में कितनी रेलवे लाइन के निर्माण के समय दी जाने वाली मजदूरी से दुगुनी थी, फिर भी मजदूरी की दरों में इतना अधिक अन्तर होते हुये भी आयरिश रेलवे के उप-अनुबन्ध (Sub-Contracts) उन्हीं मूल्यों पर दिये गये जो कि स्टेफोर्डशायर में पहले दिये गये थे।¹

ऊँची मजदूरी और ऊँची कार्य-कुशलता के बीच पाये जाने वाले सम्बन्ध के कारण को ज्ञान करना अधिक कठिन नहीं है। यदि कोई श्रमिक और उसका परिवार ऊँचे जीवन स्तर का आदि है तो उनका स्वास्थ्य तथा उनका शारीरिक एवं बौद्धिक बल उस परिवार की अपेक्षा कहीं अधिक होगा जो निर्धनता एवं अल्प-पोषण से पीड़ित है। हाल में यह सिद्ध कर दिया गया है कि धनी और निर्धन परिवारों के बच्चों में रोग-निरोधकता और यहाँ तक कि उनकी ऊँचाई तथा अन्य शारीरिक मापों में भी बहुत अधिक भिन्नता पाई जाती है। और स्वास्थ्य एवं शारीरिक बनावट में भिन्नता के बारे में जो सत्य है वही कार्य-कुशलता में भिन्नता के विषय में भी सही है। किन्तु इस महत्वपूर्ण सिद्धान्त को लागू करते समय दो प्रकार की भ्रमकताएँ बरतनी होंगी। इस सिद्धान्त से यह निष्कर्ष कदापि नहीं निकाला जा सकता कि ऊँची मजदूरी का अर्थ ऊँची कार्य-कुशलता है अतः नियोक्ताओं के द्वारा अपने श्रमिकों को ऊँची मजदूरी देना उनके हित में होगा। कभी-कभी ऐसा करना उत्तम विनियोग प्रतीत हो सकता है, जिस प्रकार कि कोई ऐसा नियोक्ता जो श्रमिक-वर्ग द्वारा प्रयोग में लाई जाने वाली वस्तुओं का निर्माण करता है, सर्वत्र ऊँची मजदूरी के लिए उपदेश देना लाभदायक समझता है, तथा दूसरों के समक्ष उदाहरण प्रस्तुत करने के उद्देश्य से स्वयं अपने श्रमिकों को ऊँची मजदूरी देता है। किन्तु कार्य-कुशलता पर उच्च जीवन-स्तर की प्रतिक्रियाएँ तत्काल नहीं होती—उनमें से कुछ तो अधिक समय व्यतीत हो जाने के पश्चात् ही प्रगट होती है, और कुछ अत्यन्त महत्वपूर्ण प्रतिक्रियाएँ पौष्टिकता एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी अधिक उत्तम दशाओं की बच्चों पर होने वाली प्रतिक्रिया के द्वारा अगली पीढ़ी में

1 वर्क एंड वेजेज, 69 एवं उनके "पारेन वर्क एंड इंग्लिश वेजेज" को भी देखिये।

अपना प्रभाव दिखाना है। एक व्यक्तिगत नियन्त्रण का हमें लाभ दिमाई नहीं देता कि वह वा ऊँचा मजदूरों के और कुछ उपवाद हैं अन्य नियन्त्रण अपवाद नियन्त्रणों का अपवाद पादा बढ़ा हुई मानव काय-कृशकता का लाभ प्राप्त कर। दूसरे शब्दों में यह कि एक व्यक्तिगत मजदूरी प्रणाली के अन्तर्गत नियन्त्रण केवल एक व्यक्तीय समय के लिए अर्थ-प्रतिफल का निर्माण पर होता है तथा अर्थ पर उसका बाह्य व्यक्तीय अपवाद उसका मजदूरी पर बाह्य व्यक्तीय अर्थप्रणाली (Lien) तक नहीं जाता, अतः लाभ-प्रणाली के विपरीत उस अर्थ के व्यक्तीय व्यक्तीय के लिए लाभ चिन्ता होता है। अतः वह अर्थ मजदूरी का राजकीय मजदूरी प्रदायक राज्य और राज्य द्वारा अनुवर्तन निर्माण मजदूरी निर्माण करने का एक प्रमुख कारण बनता है। यह प्रणाली या अर्थप्रणाली नहीं निरन्तरता कि कार्य-कृशकता में हानि वातावरण वृद्धि मजदूरी वृद्धि के अनुपात में ही है। ऐसे अर्थों की दृष्टि में जो निरन्तरता स्वरूप के निरन्तर हैं, यह नहीं हो सकता है, तथा एक अर्थों के लिए जो अर्थ-व्यक्ति है तथा वा जीवन-मानव का जीवन दशाया एक प्रराजगामी के साथ में आनन्दित हैं, उनके जीवन स्वरूप में एक निरन्तर वृद्धि के द्वारा उनकी कार्य-कृशकता में अनुपात में बाधा अर्थ मजदूरी का मतलब है। किन्तु यदि हम मिद्वान्त का एक अर्थों पर लागू करना है जिनका जीवन-स्वरूप निरन्तर-व्यक्ति में जारी ऊँचा है वा एक मिद्वान्त का अर्थप्रणाली में पर गगना आनन्दित होता है। जैसा कि वैज्ञानिकों द्वारा पिछले कुछ वर्षों में किए गए अनुभवाना में स्पष्ट हुआ है कि आहार में विभिन्न खनिजों एवं पशु प्रोटीन (Animal Protein) पर अधिक बल देने में आहार के उस स्वरूप के कारण, जिसमें खाद्य पर और निरन्तर अर्थ मजदूरी खाद्य पर अर्थ व्यय होता है, स्वास्थ्य एवं कार्य-कृशकता में वृद्धि के लिए उसमें नहीं अर्थ वृद्धि हो जाता है जिसका कि वह नमक जाता था। किन्तु जैसा जैसा जीवन-स्वरूप में वृद्धि जाती जाती है, उस कार्य-कृशकता में जो उस स्वरूप में और अधिक वृद्धि का परिणाम होती है, अनुपातिक रूप में बढ़ती जाती है और हमारा मिद्वान्त बढ़ती हुई शक्ति के साथ बढ़ता है। अतः हम मिद्वान्त के आधार पर वह मिद्वान्त नहीं किया जा सकता कि नियन्त्रणों का कार्य मजदूरी में अर्थप्रणाली वृद्धि करता जाता जो और वह मजदूरी करता रहे कि हमें कर्मचारी के उस प्रतिदान कार्य-कृशकता में हुई वृद्धि में जाता रहेगा। किन्तु जो कुछ लक्ष्य का या विचार प्रतीत होता है क्योंकि यह मजदूरों 1922 और 1929 के मध्य अर्थप्रणाली मजदूरी में इन अधिक प्रभावित हुए कि उन्होंने उसका अर्थ मजदूरी रूप में अपवाद मजदूरी में अर्थप्रणाली मजदूरी के उच्च स्वरूप का दिया तथा ऊँचा मजदूरी का मजदूरी अधिक व्यक्तीय का लाभदायक लाभ बनता है।

2. मजदूरी का अनुपात एवं प्रेरणा—मजदूरी और कार्य के बीच सम्बन्ध का शारीरिक पक्ष के अर्थों पर एक पक्ष है वा अनिप्रेरणा (Induce-

ment) कहनाता है। अब तक हम जिस बात पर विचार करते आये हैं उसका सम्बन्ध श्रमिक की कार्य करने की योग्यता से रहा है। किन्तु मजदूरी का परिवर्तन अधिक अथवा कम तीव्रता में, अथवा अधिक या कम समय तक काम करने की इच्छा को भी प्रभावित कर सकता है। किन्तु यहाँ ऐसी कोई बग्न दृष्टिगोचर नहीं होती जिससे यह निष्कर्ष निकाला जा सके कि मजदूरी के स्तर और किये गये कार्य में कोई घनात्मक सह सम्बन्ध होता है, बल्कि कुछ प्रमाण ऐसे हैं जो यह सिद्ध करते हैं कि यह सम्बन्ध ऋणात्मक (Negative) होता है।¹ कोयला खान जैसे असामान्य रूप से श्रमसाध्य व अप्रिय व्यवसायों में यह विशेष रूप में दिखाई देता है तथा महिलाओं एवं वृद्ध श्रमिकों की दशा में भी यह पाया जाता है, क्योंकि उनमें रोजगार खोजने की प्रवृत्ति केवल उसी दशा में प्रबल होती है जबकि परिस्थितियाँ उन्हें इसके लिये बाध्य करें। इसका कारण यह है कि जैसे-जैसे मजदूरी का स्तर बढ़ता है, हो सकता है कि श्रमिक इस लाभ का उपयोग मौद्रिक आय बढ़ाने के बजाय अधिक अवकाश के रूप में करना पसन्द करें।² इसके विपरीत दूसरी ओर निम्न जीवन स्तर वाले श्रमिकों को निर्धनता अधिक घटो तक कठिन श्रम करने के लिये बाध्य करती है, क्योंकि उनके लिये जीवन की नितात आवश्यकताओं की पूर्ति का केवल यही एक मात्र साधन है (जैसा कि हम आगे स्पष्ट करेंगे) यह एक ऐसा कारण है जो निम्न जीवन स्तर वाले श्रमिकों के शोषण को सचयी बना देता है। पिछली शताब्दियों में अन्य विचारों के बजाय इस विषय में यही मत रहा है। सत्रहवीं शताब्दी के एक लेखक ने उच्च मजदूरी के विचार को यह कह कर टाल दिया “मजदूरी के रूप में वे जितना अधिक प्राप्त कर सकते हैं, उतना ही कम दिन वे काम करने का प्रयत्न करते हैं।” अठारहवीं शताब्दी के एक लेखक आर्थर यंग ने इस विचार में हड़तापूर्वक यह और जोड़ दिया कि “एक मूल के सिवाय प्रत्येक व्यक्ति यह जानता है कि निम्न वर्गों को निर्धन बने रहने देना चाहिये अन्यथा वे कभी मेहनत से काम नहीं करेंगे। जहाँ तक प्रेरणा का प्रश्न है, मजदूरी की दर में भी अधिक महत्वपूर्ण मजदूरी के मुगतान की रीति है। यदि अमानी (Time-rate) के बजाय उजरत (Piece-rate) के आधार पर मजदूरी दी जाय—अर्थात् “सम्पादित परिणाम” या “निर्मित माल” के अनु-

1. प्रोफेसर पाल डगनस ने अमरीकी अनुभव में एक सांख्यिकीय प्रमाण प्रस्तुत किया है जो यह बतलाता है कि श्रम की पूर्ति की अल्पकालीन लोच उल्लंघन करती है और यह लगभग 0.3 होती है (द्वितीय आवेदन, 274-89, 302-13)
2. अधिक अवकाश के बजाय अधिक आय का परित्याग करने को यह प्रवृत्ति वस्तुतः श्रम की प्रबल नहीं होती जितनी कि प्रायः समझी जाती है, क्योंकि आय की मांग और अवकाश की मांग व्यापक रूप में “एक संयुक्त मांग” (Joint Demand) होती है—अधिक अवकाश का उपयोग करने के लिये भी प्रायः अधिक आय की आवश्यकता होती है।

ह्रास से है ।¹ जिस प्रकार में कोई नियोक्ता अपनी निकासियों (Outgoings) की अपेक्षा अपनी प्राप्तियों में अधिक रुचि रखता है, उसी प्रकार एक श्रमिक, जो कुछ वह देता है उसकी तुलना में जो कुछ वह प्राप्त करता है उसमें अधिक रुचि रखता है । कोई व्यक्ति जो अधिक घटे काय करता है अथवा उजरत पर कार्य करना है, और इसके फलस्वरूप अपने कार्य की तीव्रता को बढ़ा देता है, सप्ताह में अधिक धन प्राप्त कर सकता है किन्तु इसके साथ-साथ उसे अधिक थकान आती है तथा सम्भवतः उसे खाद्य और मनोरंजन पर तथा शायद डाक्टर के बिलों पर अधिक धन व्यय करना पड़ सकता है । उदाहरण के लिये, ऐसे श्रमिकों को जो पाश्चात्य फैक्टरी प्रणाली की तीव्रता से कार्य करते हैं, प्रायः अधिक मासाहार की आवश्यकता होती है, जबकि अपेक्षाकृत अधिक आराम से काम करने वाले पूर्वीय श्रमिक मासाहार पर निर्वाह कर सकते हैं, तथा जैसा आहार उनके भाग्य में वृद्धि है, उसको देखते हुये सम्भवतः वे काय की गहन रीतियों को सहन नहीं कर सकते । इसके अतिरिक्त ऐसे प्रमाण मिलते हैं कि उजरत पर काम करने वाले श्रमिक (जैसाकि आदम स्मिथ का विचार था) तात्कालिक आय के आकर्षण के कारण अपने कार्य की तीव्रता को उस बिन्दु तक बढ़ाने के लिए प्रायः प्रेरित हो जाते हैं जोकि दीर्घकाल में उनके स्वास्थ्य के लिये हानिकारक होती है और इससे उनके जीवन का कार्यकाल गम्भीर रूप से कम हो सकता है । अतः कार्य में "वृद्धि" के उद्देश्य को लेकर अपनायी जाने वाली रीतियों को लेकर घटित होने वाले अनेक विवाद केवल भ्रान्तियों पर ही आधारित नहीं होते ।

अतः सामान्यतः यह कहा जा सकता है कि कार्य के घटों के विस्तार और कार्य की तीव्रता की वृद्धि में, कर्मचारियों की अपेक्षा नियोक्ता का अधिक हित होता है । किन्तु नियोक्ता के लिये प्रत्येक व्यक्ति से यथासम्भव अधिकतम उत्पादन प्राप्त करना एक अन्य विशेष कारण से भी लाभदायक होगा । यह लाभ ऐसी अतिरिक्त मितव्ययिताओं के रूप में होगा जिन्हें वह अपनी मशीनों के अधिक गहन प्रयोग द्वारा प्राप्त कर सकता है—अर्थात् प्रत्येक मशीन से अधिक कार्य लेकर वह एक निर्धारित अवधि में अपनी फैक्टरी से अपेक्षाकृत उत्पत्ति प्राप्त कर सकता है और इस प्रकार उस मशीन की 'ऊपरी लागत' (Overhead cost) में बचत कर सकता है । वर्कशाप में अधिक सख्या में श्रमिकों को नियुक्त करके यदि अधिक उत्पादन प्राप्त किया जाय, तो भी कुछ हद तक यही बात लागू होगी । किन्तु वह सीमा, जिस पर इस रीति से विद्यमान सयन्त्रों के प्रयोग में विस्तार करके, अर्थात् प्रत्येक मशीन पर अधिक व्यक्ति काम पर लगाकर—प्राप्त होने वाला लाभ समाप्त

1. अर्थात् आय और उसके द्वारा व्यय किये जाने वाले श्रम (जहां तक इसे मापा जा सकता है) के अन्तर को यथासम्भव अधिक से अधिक बढ़ाना उसके लिये हितकर होगा ।

हो जाता है, ऐसी दशा में अधिक शीघ्रता से आ जाती है अपक्षाकृत उस दशा के जिनमें नियुक्त श्रमिकों की सख्या तो उतनी ही होती है किन्तु प्रत्येक व्यक्ति अधिक शीघ्रता से कार्य करता है, अथवा दिवस की मर्यादा पर जब मशीनें बेकार पड़ी हो, समयोपरि (Overtime) कार्य करना है। जहां बहु-पारी पद्धति (Multiple shift system) लागू करना व्यावहारिक हो, कार्य की एक पारी के स्थान पर दिन में दो या तीन पारियां, ऐसी दशा में उतनी ही मितव्ययिता तो होगी ही, साथ ही अतिरिक्त श्रमिकों को रोजगार भी मिल जायगा। किन्तु जहां यह व्यवहारिक न हो अथवा जहां इसकी सम्भावनाओं का पहले ही उपयोग कर लिया गया हो, तो नियोक्ता के लिये नियुक्त श्रमिकों की सख्या को बढ़ाने के बजाय, अपने विद्यमान श्रमिकों के कार्य की तीव्रता को बढ़ाना अधिक लाभप्रद होगा। यह मितव्ययिता इस तथ्य में निहित है कि, जबकि सम्पन्न किये गये अतिरिक्त काम की वित्तीय व्यवस्था के लिये अधिक परिचलन पूंजी (कच्चे माल तथा मजदूरी के लिये) की आवश्यकता होगी, तब स्थिर पूंजी की लागत (मशीनों के हानि में होने वाली थोड़ी सी, लेकिन असमान वृद्धि को छोड़कर) समान रहेगी। अतः यद्यपि परिचलन या परिवहनी पूंजी में की जाने वाली वृद्धि¹ की तुलना में नियोक्ता के लाभ में अनुपातिक रूप में कम वृद्धि होगी, फिर भी यह वृद्धि प्रयुक्त मरम्मत पूंजी (परिचलन एक स्थिर) के अनुपात के रूप में अधिक होगी और उसकी कुल पूंजी के प्रतिशत के रूप में उसका लाभ इसके फलस्वरूप बढ़ेगा। यही वह तथ्य है जो अशत इस बात को स्पष्ट करता है कि कार्य की गति में तीव्रता लाने के लिए नियोक्ताओं द्वारा (उचित परिमीमाओं में) उजरत की दरों को बढ़ाना बड़ी लाभदायक होता है (जैसी कि "विभेदक उजरत-दर" जैसी किसी प्रणाली में स्पष्ट रूप से व्यवस्था होती है)। उत्पादन की प्रत्येक इकाई के लिए दी जाने वाली अधिक मजदूरी में होने वाली हानि की तुलना में मशीनों एवं मयनों में होने वाली मितव्ययिता में नियोक्ताओं की अधिक लाभ हो सकता है। विशेष रूप से अमेरिका में वोलस प्रणाली के विभिन्न प्रकारों का एक और लाभ स्वीकार किया गया है और वह यह है कि इनसे "अधिक श्रमिक आवर्त" या "श्रमिके" (Labour turnover) की प्रासंगिक लागत कम हो जाती है—अर्थात् जब श्रमिक अनन्तोंप

1. जहां तक कार्य की गति में वृद्धि का परिणाम उत्पादन की अवधि को घटाना होता है (वैसी कि इसकी प्रवृत्ति होती है) वहां तक परिचलन पूंजी में भी मितव्ययिता लाई जा सकती है। दूसरे शब्दों में, कार्य के बढ़े हुए उत्पादन का सम्बन्ध पूंजी में खर्च करने वाले परिणामों में है। इस पुस्तक के प्रथम संस्करण में दिये गये, किन्तु बाद के संस्करणों में से निकाल दिये गये इस विवरण की यह एक महत्वपूर्ण विशिष्टता है कि "गतिवर्द्धक" रीतिवादी की प्रवृत्ति उजरत की दरों को कम करने की ओर होगी, क्योंकि कार्य की गहनता कम का बड़ा हुई पूर्ति के बराबर होती है और इसलिये यह सम्भव है उमने मूल्यों को कम कर देगी।

के कारण अथवा अपनी स्थिति सुधारने की आशा में अपने पदों का परित्याग कर देते हैं तथा अन्य नियोक्ता के यहाँ काम खोजते हैं। यह एक ऐसा विषय है जिस पर अगले अध्याय में कुछ प्रकाश डाला जायगा।

4 दर काटना —परिणाम के आधार पर भुगतान का श्रमिक सघों द्वारा विरोध किये जाने का प्रमुख आधार दर काटने की घटनाएँ रही हैं अर्थात् श्रमिकों के लिए उजरत दर प्रणाली लागू करने के बाद तथा श्रमिकों द्वारा अधिक आय प्राप्त करने के आकर्षण से कार्य की गति में वृद्धि कर दिये जाने के पश्चात् उजरत कार्य के लिए चुकाई जाने वाली दरों में कमी कर दी जाती है। यदि यह भी मान लिया जाय कि ऐसी घटनाएँ प्रायः न होकर यदा-कदा ही होती हैं, तो भी ये इस प्रणाली के प्रति व्यापक सन्देह एवं इसके लागू होने के प्रति विरोध उत्पन्न करने के लिये पर्याप्त होती हैं। श्रमिक स्वाभाविक रूप से ऐसे मामलों को इस बात का प्रमाण मानता है कि ऐसी प्रणाली का प्रमुख उद्देश्य श्रमिक को अपने कार्य की गति बढ़ाने में प्रोत्साहित करना है तथा एक बार ऐसा हो जाने पर उसे चुकाई जान वाली दर में कमी करके बोले से उसे उसकी बड़ी हुई आय से वैचित करना है। दूसरी ओर अपने कार्य के बचाव में नियोक्ता का तर्क यह है कि अग्रिम रूप से एक ऐसी दर का निश्चिन करना जो कि ऐसे कार्य के लिए उत्पादन के उच्च स्तर प्राप्त कर लिए जाने पर "अधिक" सिद्ध होगी, असाधारण रूप से कठिन होता है। प्रथम यदि अत्यन्त न्यून दरें निश्चित की जाती हैं, तो असन्तोष उत्पन्न हो जाने की सम्भावना हो जाती है क्योंकि ऐसी दशा में उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों तथा श्रमाली पर काम करने वाले श्रमिकों की आय में इतना अन्तर नहीं रह जाता जो कि पहले प्रकार के श्रमिकों को उनकी अधिक मेहनत का पर्याप्त पारिश्रमिक दे सके, और यदि वे एक ऐसे स्तर पर निश्चित की जाती हैं जिससे उत्पादन की मजदूरी लागत बढ़ जाती है तो नियोक्ता के समक्ष दो विकल्प होंगे—अर्थात् या तो वह तदन्तर दरों में कमी कर दे, अथवा कुछ श्रमिकों को अलग कर दे। दरों को निश्चित करने में "समय एवं गति अध्ययन" (Time and Motion Study) की आधार मानने में यह कठिनाई विशेष रूप से प्रोत्साहक सिद्ध हुई है। किन्तु प्रारम्भिक दरों को निश्चित करने में आने वाली इन अपरिहार्य कठिनाइयों के अतिरिक्त एक अन्य कारण ऐसा भी है जो नियोक्ता को बाद में अपनी दर को घटाने के लिए बाध्य कर देता है तथा एक व्यक्तिगत नियोक्ता द्वारा बिना पूर्वानुमान नहीं लगाया जा सकता—और वह है उसके उत्पादन के बाजार-मूल्य में परिवर्तन। वास्तव में यह अधिक सम्भाव्य है कि उजरत दरों के चलन के कारण किसी उद्योग के उत्पादन में यदि सामान्य वृद्धि हुई है, तो विक्रय-मूल्य में कमी हो जायगी। इसकी सम्भावना कितनी है यह इस बात पर निर्भर होगा कि उस उद्योग द्वारा उत्पादित माल की माग लोचदार

है अथवा बेरोज है (जहाँ माँग लोचदार है वहाँ इसकी सम्भावना कम तथा बेरोज ग्राह की दशा में अधिक होगी), तथा यह अन्य उद्योगों की उत्पादन नीति पर तथा साथ ही उस देश की तात्कालिक वित्तीय नीति पर निर्भर होगा और ये दोनों तथ्य शक्ति में तथा समस्त समुदाय की व्यापक भाग में होने वाले परिवर्तनों को निर्धारित करेंगे। किन्तु इसमें पर्याप्त रूप से वास्तविक खतरा (नियोक्ताओं के मन में पूर्व विचारित किसी द्वेष के अतिरिक्त) यह रहना है कि उद्योग में कार्य की तीव्रता प्राप्ति होते ही आर्थिक परिस्थितियाँ प्रारम्भिक दरो में अनियमित कमी करने के लिए बाध्य हो सकती हैं और इसमें यह सन्देह उत्पन्न होने का आधार बन जाता है कि ऐसा हो ही जायगा और जब तक दरो के निर्धारण को नियन्त्रित करने में श्रमिकों का पर्याप्त हाथ नहीं हाता श्रमिकों के मन में यह मय उत्पन्न हो जाता है कि यह प्रणाली उनके हितों के विरुद्ध मोड़ ली जायगी। और इस प्रकार के सन्देह द्वारा उत्पन्न विरोध का सामना करने के लिए अमेरिका में अनेक दशाओं में फर्माँ द्वारा यह गारन्टी दी गयी है कि एक बार लागू करने के पश्चात् उजरत की दरी में एक निर्धारित अवधि तक कोई परिवर्तन नहीं किया जायगा।

5 प्रीमियम बोनस प्रणालियाँ (Premium Bonus Systems) कार्य के अनुसार भुगतान की साधारण एवं 'सीधी' प्रणाली, जिसमें श्रमिक को उत्पादित प्रत्येक इकाई के लिये एक सीधी दर चुकाई जाती है चाहे वह कितनी ही उत्पादन करे, एक ऐसी स्थिति उत्पन्न कर देती है जबकि नियोक्ता शीघ्र ही यह अनुभव कर सकता है कि उसके लिए इतने अधिक व्यक्तियों को काम पर रखना उस समय तक लाभदायक नहीं होगा जब तक कि वह विद्यमान उजरत की दरी में कमी नहीं कर देता। दरो का इस तरह से "काटना" इस प्रणाली के प्रति श्रमिकों के मन में विद्रोह उत्पन्न कर देता है, और ऐसा विद्रोह नियोक्ता द्वारा तीव्रता से कार्य करने के नियम प्रदत्त प्रेरणा के उद्देश्य का ही निष्फल कर सकता है। ऐसे ही अनेक कारणों में नियोक्ता कार्यानुसार भुगतान की अधिक जटिल ऐसी प्रणालियों को ज्यादा पसन्द करते हैं जिनके अन्तर्गत प्रारम्भ में तो अधिक कार्य के लिये ऊँचा पारितोषिक होता है किन्तु बाद में वह पूरे किए गए काम के साथ साथ उसी अनुपात में नहीं बढ़ता है। अतः व्यक्तिगत उत्पादन में वृद्धि के कारण दरो में स्वयमेव ही कमी हो जाता है। ऐसी अधिक जटिल प्रणालियों का प्रायः प्रीमियम बोनस प्रणालियाँ के नाम से सम्बोधित किया जाता है और ये निर्धारित कार्य के लिए एक "प्रामाण्य समय" (Standard Time) पर आधारित होती है तथा "समय में बचत के लिए" इनमें बोनस देने की व्यवस्था होती है। सन् 1898 में ग्रामिंगा में डेविट राबिन महादय द्वारा प्रस्तावित प्रणाली में कार्य की निश्चित मात्रा के लिये 'मानक या प्रामाणिक समय' निर्धारित कर दिया जाता है और यदि इससे कम समय में कार्य सम्पन्न कर दिया जाता है तो श्रमिक बचाये गए समय के प्रतिशत के बराबर

बोनस का प्रतिशत प्राप्त करता है। यह विचारणीय है कि मजदूरी का हिसाब अमानी-दर के अनुसार लगाया जाता है, जबकि बोनस का हिसाब, कार्य पर लगाये गये वास्तविक घटो के अतिरिक्त चुकाये जाने वाले घटो के आधार पर लगाया जाता है। इस प्रकार यदि मानक समय 10 घंटे का है और कार्य वास्तव में पूरा कर लिया जाता है 8 घंटे में, तो साधारण प्रतिघटा दर से 8 घंटे का भुगतान करने के अनिश्चित 20 प्रतिशत बोनस और दिया जायगा, जो 16 घंटों के लिये अतिरिक्त भुगतान के बराबर होता है। सन् 1890 में अमेरिका में श्री एफ ए हेल्से द्वारा शुरू की गई एक वैकल्पिक प्रणाली के अनुसार मानक समय में बचाये गये घंटों के लिये प्रति घंटा दर का एक निहाई बोनस दिया जाता था। इस प्रकार यदि प्रामाणिक समय 10 घंटे का था और कार्य 7 घंटे में ही पूरा किया गया तो श्रमिक को 7 घंटे के भुगतान के अनिश्चित एक घंटे की मजदूरी के बराबर बोनस और मिलेगा। जब इंग्लैंड में मेसर्स वेयर द्वारा इस प्रणाली को प्रचलित किया गया तो हममें यह भ्रम फैल गया कि बचाये गये समय के लिये प्रतिघटा दर का आधा बोनस के रूप में दिया जाय और इस रूप में यह हेल्से वेयर प्रणाली के नाम से प्रसिद्ध हुई। रोबन एव हेल्से प्रणालियों की तुलना में यह प्रणाली गतिवर्द्धन के प्रारम्भिक चरण में ऊँची वास्तविक दर एवं अधिक प्रेरणा प्रदान करती है। प्रामाणिक समय में 50 प्रतिशत की कमी तक दोनों प्रणालियाँ समान हैं, क्योंकि उनमें से प्रत्येक "मानक" या "प्रामाणिक" उत्पादन में दुगुनी वृद्धि के लिये भाय में 50 प्रतिशत वृद्धि प्रदान करती है। किन्तु इस बिन्दु के बाद हेल्से प्रणाली की अपेक्षा रोबन-प्रणाली में वास्तविक दर तेजी से गिरती है।

कमी कमी सामूहिक बोनस दिये जाने का सुझाव दिया गया है और एक या दो दशकों में यह रीति अपनाई भी गयी है। यह ऐसी दशा में विशेषतः उपयुक्त होनी है जहाँ व्यक्ति 'टोलियो' में कार्य कर रहे हों और जब प्रत्येक श्रमिक के विशिष्ट योगदान का मूल्यांकन करना कठिन हो जाता है जैसा कि बायल-निर्माताओं की रिबेट लगाने वाली टोलियों की स्थिति में होता है। इसका एक उदाहरण प्रीस्टमैन प्रणाली थी जिस सन् 1917 में हल (Hull) के मेमर्स प्रीस्टमैन द्वारा प्रचलित किया गया। इसके अन्तर्गत श्रमिकों को मूल रूप में साधारण अमानी दर से भुगतान किया जाता है। इसके अतिरिक्त समस्त समूह या टोली द्वारा निर्धारित मात्रा में अधिक किये गये उत्पादन के अनुपात में समूह बोनस और दिया जाता है। यह बोनस इस प्रकार विभाजित कर दिया जाता है जिसमें कि प्रत्येक श्रमिक की मजदूरी में उसी अनुपात में वृद्धि हो जाय।

6 "कार्य-बोनस प्रणालियाँ" (Task Bonus Systems) वैज्ञानिक प्रबन्ध की व्यापक योजनाओं के मिलसिले में अमेरिका में प्रयोग में लानी गई

'कार्य दानम प्रणालियों' व अन्तर्गत एक मिश्र विद्यान्त निहित होता है। इनके अन्तर्गत एक निर्धारित कार्य या कुशलता का स्तर पूरा करने के लिये अधिक दानम दिया जाने की व्यवस्था होती है और यह दानम मापारण उजरत-मजदूरी में जाट दिया जाता है। गैन्ट प्रणाली (The Gantt System) के अन्तर्गत निर्धारित कार्य अत्यन्त कठिन होता है—जैसे कि सामान्य उत्पादन में दुगुनी वृद्धि करना—और दिया जान वाला दानम मजदूरी का लगभग 40 या 50 प्रतिशत होता है। ऐसे श्रमिक जाकि निर्धारित स्तर तक नहीं पहुँच पाते, अतिरिक्त आय प्राप्त नहीं कर सकते। यह बहुत कुछ इसी प्रकार होता है जैसे कि गधे की ठीक मात्र के घाँगे गाजर लटका दी जाय—गाजर यद्यपि गधे की पहुँच से सदैव परे ही रहेगी, किन्तु उसकी प्रगति का ही बड़ा जाग्रो। इसमें प्रणाली (Emerson System) जो कि इसी प्रकार की एक अन्य प्रणाली है व अन्तर्गत भी एक "कार्य" निर्धारित कर दिया जाता है और प्रायः यह "कार्य" उतना ही कठिन नहीं होता क्योंकि इसका निर्धारण एक औसत श्रमिक के लिये किया जाता है, किन्तु वोनम अनुपातन कम होता है तथा इसे निर्धारित करते समय यह ध्यान रखा जाता है कि कार्य का स्तर श्रमिक की पहुँच के पर्याप्तममव समीप हो। इस दशा में 'गाजर' कुछ छोटी तथा कम रसदार ती होती है, किन्तु यह गधे का अधिक बार प्राप्त हो सकती है।

किन्तु असमान या विभेदात्मक उजरत-शायं की टेलर प्रणाली इसमें एक कदम आगे है और प्रीमियम वोनम प्रणालियों के विपरीत इसमें वस्तुतः श्रमिक के कार्य की गति में वृद्धि के साथ-साथ कार्य के लिये छुड़ाई जाने वाली उजरत दर बढ़ती जाती है। उदाहरण के लिये, यदि एक घट में 6 दर्जन वस्तुएँ उत्पादित की जाती हैं तो उजरत की दर एक शिलिंग प्रति घूँस हो सकती है, किन्तु यदि एक घटे में 7 दर्जन उत्पादन होता है तो दर को बढ़ा कर 1 शिल 1 पै. प्रति घूँस कर दिया जायगा। इसके प्रवर्तक के अनुसार इस योजना के अनुसार इस योजना का लाभ इस तथ्य में निहित है कि यह किसी भी अन्य वैकल्पिक प्रणाली की तुलना में धीमे श्रमिक की स्थिति को पहुँचने में अधिक निकृष्ट और तेज श्रमिक की स्थिति को श्रेष्ठतर बना देती है और इसके फलस्वरूप समस्त धीमे श्रमिक कारखाने से निष्कापित हो जाते हैं तथा व्यवसाय के समस्त उत्तम श्रमिक इस कारखाने के प्रति आकर्षित हो जाते हैं। इस प्रकार एक विशिष्ट नियोजन स्वयं के लिये धम-वाजार का सर्वोत्तम निचोड़ प्राप्त कर सकने में सफल हो सकता है और वह अपने कारखाने में अप्रशिक्षित कम मजरा में तेजी से कार्य करने वाले श्रमिकों को नियुक्त करके लाभान्वित हो सकता है, भले ही उसे उन्हीं सामान्य दर से अधिक दर चुकानी पड़े। यह एक ऐसा नाम है जो किसी एक नियोजन या एक उद्योग को ही प्राप्त हो सकता है, किन्तु जिसे समस्त नियोजन एक साथ प्राप्त नहीं कर सकते। सर्वोत्तम श्रमिकों का नाम सभी को कैसे प्राप्त हो सकता है। यदि इस प्रणाली को

सामान्यरूप से अपना लिया जाय तो इसमें, कार्यानुसार भुगतान की अन्य प्रणालियों की अपेक्षा, मजदूरी की दरों को घटाने की अधिक सम्भावना रहेगी।

7 बीडाक्स प्रणाली तथा बिन्दु-दर (Bedaux system & point rating) उजरत दर और बोनस प्रणालियों में सम्बद्ध प्रमुख कठिनाइयों में से एक इसी कारखाने में विभिन्न कार्यों के बीच दरों का समायोजन करना है। जब अनेक प्रकार की मशीनों पर श्रमिक कार्य कर रहे हों अथवा विभिन्न प्रकार की वस्तुओं का वे उत्पादन कर रहे हों, तो उत्पादन में वृद्धि के लिये सुविधा या सरलता पद्धान्त रूप से न्यूनाधिक हो सकती है—अर्थात् एक दशा में श्रमिक के लिये कम और दूसरी में श्रमिक के लिये बहुत अधिक शारीरिक तनाव की अपेक्षा हो सकती है। उजरत दरों के निर्धारण में यह भेद एक महत्वपूर्ण समस्या रही है—उदाहरण के लिये कोयला, खनन में कोयला काटने की सरलता अथवा कठिनाई खान में कायला काटने वाले की परिस्थिति पर निर्भर होगी (अर्थात् वह कोयले की मुलायम परत काट रहा है या कठोर परत पर काम कर रहा है) अथवा अधुनिक समय में इस बात पर निर्भर होगी कि कोयला मशीनों के द्वारा काटा जा रहा है या हाथ में। सूती-वस्त्र उद्योग में काटे जाने वाले सूत की मात्रा, कार्य में प्रयुक्त “चरखे” (Mule) के प्रकार के अनुसार तथा सूत की किस्म और बारीकी के अनुसार काफी कम या अधिक होगी क्योंकि घाग के ‘मरोड़’ (Twists) की मात्रा तथा कटाई की प्रक्रिया में चरखे के कैरिज (Mule Carriage) की चाल या गति भी इसी के द्वारा निर्धारित होगी। यह एक ऐसा तत्व है जो सूती वस्त्र-उद्योग में प्रतिपादित उजरत दरों की अत्यन्त विस्तृत एवं जटिल प्रणालियों के लिये उत्तरदायी रहा है।

द्वितीय विश्व युद्ध से पहले बीडाक्स प्रणाली के नाम से ज्ञात एक बोनस प्रणाली के बारे में पर्याप्त चर्चा थी और यह माना जाता था कि अन्य प्रणालियों की अपेक्षा इसमें यह लाभ प्राप्त था कि इसमें विभिन्न कार्यों के बीच बोनस दर एवं मानक या प्रामाणिक उत्पादन दोनों के मूल्यांकन की ऐसी व्यवस्था थी कि जिसमें विभिन्न कार्यों में लगे श्रमिकों की आय की विभिन्न दरों के विषय में उत्पन्न होने वाले असन्तोख को रोका जा सकता था। यह प्रणाली सर्वप्रथम सन् 1911 में न्यूयार्क में श्री चार्ल्स बीडाक्स के द्वारा प्रतिपादित की गयी तथा अमेरिकन नियोक्ताओं में यह कुछ लोकप्रिय भी रही। सन् 1926 में न्यूयार्क की चार्ल्स ई. बीडाक्स लिमिटेड नाम से एक कम्पनी खोली गई जिसका उद्देश्य इस देश में फर्मों द्वारा इस प्रणाली के प्रचलन के लिये तकनीकी कार्यकर्ता तथा परामर्श प्रदान करना था। यह प्रणाली अगले दस वर्षों में एटलान्टिक के इस पार पर्याप्त सख्या में फर्मों द्वारा अपनाई गई, किन्तु इस देश में जहाँ कहीं भी यह अपनाई गयी, यह अधिक लोकप्रिय नहीं हो सकी। इसके प्रचलन के अवसरों पर श्रमिकों की ओर से हड़तालें की गयी और

मार्च 1932 में डेड वूनिगन कांग्रेस में हमने मंचानन के बारे में जांच करवाई जिससे ज्ञात हुआ कि एक मंच विन्ड आन व्यवसायी में हमका अनुभव था, तबमग प्रत्यक्ष दगा में हमका विगारी २। अम प्रत्यक्ष पर एफ प्रसिद्ध अधिकांगी सिद्धान्त द्वारा उक्त प्राप्ति किया गया कि अनर अन्य अमगिन वोनम-प्रगुतिथी की अपेक्षा हमका प्रति पट हम आन की व्यवस्था थी।¹ हमका सामान्य प्रभाव स्पष्टतया उदाहरण की उननी वृद्धि का प्राप्ताहित करना था जो हमने द्वारा प्रदान की जाने वाली वनन-वृद्धि में रही अधिक थी। अमेरिका में किये गए अनुभवों में ज्ञात हुआ कि हमारे फरमस्वर उपादन में औसतन 50 प्रतिशत की वृद्धि हुई जसकि अधिकां की आन में वृद्धि करन 20 प्रतिशत की थी।²

हमारे बाद में हम प्रगुती में अनेक मंचानन किये गये हैं जिन्हें सामान्यतः सिद्ध दूर प्रगुतिथी की मंचा की गई है। इनमें समान रूप से है कि विशेषज्ञों द्वारा, जिन्हें आम तौर पर "दूर-निर्वाह" कहा जाता है कार्य के विषय में 'मंच-अध्ययन' द्वारा किए जाने के बाद, प्रत्यक्ष कार्य या कार्य की टाई-अन के लिए अंक (Points) या समय-टकाटों की एक निश्चित मंचा निर्धारित कर दी जाती है। इन अंक या समय-टकाटों द्वारा किसी कार्य के लिए निर्धारित प्रामाणिक समय का आचार निमित्त होता है। बीडाकम प्रगुती में "प्रामाणिक मिनट" का एक टाई मान कर यह समझा गया कि हमारे कार्य के वास्तविक समय और परिश्रम के पश्चात् विश्रामांतर (Rest pause) दोनों को ध्यान में रखकर व्यवस्था की गयी थी तथा उचित अनुपात में इन दोनों का मंचा की वैकल्पिक रूप में की टाई का नाम से सम्बोधित किया गया। तत्पश्चात् प्रामाणिक मिनटों अथवा की टाईनों के आधार पर कार्य की दूर निर्वाह की गयी और निश्चित अवधि में निर्धारित मंच में अधिक पूरे किये गये कार्य (इन समय-टकाटों में माने गये) के अनुपात में अधिकां की वोनम दिया जाता था। उदाहरण के लिए किसी कार्य का मंच 40 "प्रामाणिक मिनट" निर्धारित किया जा सकता है तथा दूसरे व्यक्तों में यह भी कहा जा सकता है कि ऐसे तीन कार्य एक घंटे के प्रामाणिक कार्य के समान होंगे। प्रति घंटे कार्य करने के लिये अधिक की मापारग्य अधिकां दूर चुलाई जाती है और यदि वह एक घंटे में 60 प्रामाणिक मिनट के मंच में अधिक कार्य निराकरता है तो हमें उनका बेगदर वोनम भी प्राप्त होता है। यह वोनम परिचित प्रामाणिक मिनटों के लिए अधिकां दूर का एक अनुपात होता है (जो एक प्रतिशत अथवा कम भी हो सकता है)। हम प्रत्यक्ष यदि 8 घंटे के कार्य-दिन में कोई अधिक इतना काम पूरा कर लेता है कि जो 500 "प्रामाणिक मिनटों"

1. दूर का एक अध्ययन, पृष्ठ 1 में, मार्च 1932.

2. 'मिगम घट के वोनम', जेम्स एडवर्ड वॉल्ट्स के पृष्ठ 103-9.

के समान आका जाता है, तो वह 8 घटे (अथवा 480 मिनट) काम करने के लिए साधारण अमानी-दर प्राप्त करेगा, एवं साथ ही वह अतिरिक्त 20 मिनट के लिये अमानी-दर के बराबर (या उसके किसी भाग के बराबर) बोनस भी प्राप्त करेगा ।

ध्यान देने योग्य है कि यह मंदघान्तिक रूप से प्रीमियम बोनस-प्रणाली से इस बात में समान है । यह भी किसी निर्धारित कार्य के लिये प्रामाणिक समय के निर्धारण पर आधारित है, किन्तु इसमें उस अवधि में किये गये अतिरिक्त कार्य के लिये दिये जाने वाले बोनस के गणना की वास्तविक रीति किंचित भिन्न है (क्योंकि यह "बचाये गये समय" और "प्रामाणिक समय" के बीच सम्बन्ध को बोनस का आधार मानने के बजाय, अतिरिक्त कार्य के समय-इकाइयों में मापे जाने पर आधारित है) । यह प्रणाली अनेक साधारण बोनस-प्रणालियों की अपेक्षा बहुत ज्यादा जटिल है और श्रमिक के लिये प्रायः यह ममभना सरल नहीं होता कि उसके वेतन की गणना कैसे की गयी है । इसके अतिरिक्त, चूँकि कार्यों को प्रामाणिक इकाइयों में बदलकर दर-निर्धारण का काम विशेषज्ञों द्वारा किया जाता है (जो प्रायः उस कारखाने या फर्म के लिये बाहरी व्यक्ति होते हैं) अतः सामूहिक सौदाकारी अन्य सरल बोनस प्रणालियों की अपेक्षा बोनस के निर्धारण के लिये कम अनुकूल होती है । ऐसी प्रणालियों के प्रति विरोध न होते हुये भी श्रमिकों में प्रायः जो व्यापक अविश्वास पाया जाता है उसे ये दोनों कारण स्पष्ट कर देते हैं ।

8 परिणामानुसार भुगतान का क्षेत्र — शुरु में इस विचार पर आश्चर्य हो सकता है कि परिणामानुसार भुगतान की प्रणाली सर्वत्र क्यों नहीं अपनाई जाती, जबकि यह नियोक्ताओं के लिए स्पष्टतः अतनी अधिक लाभकर होती है । किन्तु यह याद रखना चाहिये कि परिणामानुसार भुगतान की प्रणाली ही एक मात्र ऐसी रीति नहीं है जिसके द्वारा नियोक्ता अपने कारखाने में कार्य की गति को बढ़ा सकता है । उदाहरण के लिये, वह फोरमैनो एवं पर्यवेक्षकों (Supervisors) का पर्याप्त स्टाफ नियुक्त करके वहाँ परिणाम प्राप्त कर सकता है और जहाँ कार्य का पर्यवेक्षण करना सरल है तथा श्रमिक फोरमैनो के अनुनय एवं दबाव के प्रति विनमशील है, इस प्रकार की रीतियों द्वारा अधिक उत्पादन प्राप्त करना उसके लिये मस्त हो सकता है । कुछ दशाओं में वस्तुतः समस्त वर्कशाप के परिणामों के अनुपात में फोरमैनो को बोनस दिये जाने की प्रणाली पायी जाती है । ऐसे अनेक प्रकार के कार्य हैं जिनमें परिणामानुसार भुगतान लागू करना महंगा और अभ्यावहारिक है, तथा ऐसी भी दशाएँ हैं जिनमें उत्पादन पर इसका प्रभाव नगण्य होता है । परन्तु यह भी सही नहीं है कि समस्त दशाओं में नियोक्ता का हित इसे लागू करने के पक्ष में हो सकता है और श्रमिकों का हित इसका विरोध तथा अवरोध करता है । हो सकता है कि यह पूर्ववर्णित कारणों से श्रमिकों के हित की अपेक्षा नियोक्ता के हित में अधिक हो । यह भी सही है कि उद्योग के एक व्यापक क्षेत्र में विशेष रूप

उसके अतिरिक्त परिश्रम की कुछ क्षतिपूर्ति हो सके। कुछ प्रकार के कार्यों में सख्या के बजाय गुण (Quality) अधिक महत्वपूर्ण हो सकता है। ऐसी दशा में यदि अधिक मस्या में माल उत्पादित करने में उसका मौद्रिक हित है तो वह गुण की प्रवहेलना करके भी सख्या को बढ़ाने के उद्देश्य से काम की गति में वृद्धि करने का प्रयत्न करेगा और इस प्रकार निष्कृष्ट एवं "घटिया" माल निवालेगा। यह सही है कि नियोक्ता निश्चय ही खराब माल को अलग निकल कर उसकी गिनती करने से इन्कार कर सकता है किन्तु यह विरोध एवं विवाद को जन्म देगा तथा आम तौर से केवल कुछ निष्कृष्टतम दशाओं में ही इसे लागू किया जा सकता है और इसमें पूरे किये जाने वाले काम के औसत गुण में कोई विशेष वृद्धि नहीं होगी। कोई भी यह सुझाव नहीं देगा कि एक माली का उसके द्वारा लगाय गये पौधों के, अथवा एक खानसामे को उमरे द्वारा भूने गये गोश्त की मात्रा के अथवा एक हात्ती (Ploughman) को उसके द्वारा जोती गयी हल-रेखाओं या कूड़ा के आकार पर भुगतान किया जाय। यह कथन कि न्यून उत्पादन एवं ऊँची लागतों के प्रत्येक मामले का उपचार परिणामानुसार भुगतान के विस्तार द्वारा किया जा सकता है, मत्यता से बहुत परे है। जैसा कि विषय से सम्बद्ध एक लेखक ने कहा है "आज यह अविज्ञ पूर्णता से अनुभव किया जाने लगा है (कि, अनक कारणों द्वारा उत्पादन को प्रभावित किया जा सकता है और इनमें श्रमिकों का प्रयत्न केवल एक कारण है तथा वह भी सम्भवतः सबसे महत्वपूर्ण नहीं है।"¹ न्यून उत्पादन अनेक कारणों से हो सकता है जैसे प्रवन्ध के दोष, कच्चे भाज, औजार, अथवा यंत्रों की अपर्याप्त अथवा सविराम पूर्ति, उत्पादन प्रक्रिया में विभिन्न भ्रमों का दोषपूर्ण समन्वय और उनमें होने वाला विलम्ब एवं मीड माड मशीनों की अनुपयुक्तता और मरम्मत का अभाव, तथा ड्राइंग रूम और कार्यालय के कामों में अकुशलता। परिणामानुसार भुगतान निर्धारण को इस योग्य नहीं बनाता कि वह इनमें से किसी का उपचार कर सके।

जहाँ कार्य का स्वरूप मानवीकृत होता है तथा ऐसे निवर्तित "टुकड़ा" में विभाजित होता है कि जिन्हें सरलता से माना जा सकता है और जो प्रति सप्ताह समान रहते हैं वहाँ परिणामानुसार भुगतान को लागू करना अत्यन्त व्यावहारिक एवं सरल होता है। किन्तु जहाँ कार्य सरलता से माप जा सकने वाले "भागों" में विभक्त नहीं है अथवा जहाँ उनका स्वरूप निरन्तर परिवर्तनशील है, वहाँ ऐसी प्रणाली लागू करना अत्यन्त जटिल होता, जैसे कि एक डलाई के कारखाने में जहाँ विभिन्न प्रकार के अनेक डांचा का निर्माण होता है और वे भी प्रतिदिन या प्रति सप्ताह परिवर्तित होते रहते हैं। ऐसी दशाओं में ही प्रणाली में प्रति-अनुमान द्वारा विरोध करने की सम्भावना सबसे अधिक हो जाती है। किन्तु धर्म-मार्ग का उद्देश्य,

(जैसाकि हम अगले अध्याय में देखेंगे) अपने मददगारों की भाँति, सामूहिक रूप में व्यवसाय बनाने में मजदूरी की दगाबदगारी में नियोजित होने से अनुत्पन्न करने, मुँहाना करना है। यदि कार्य मानवीकृत एवं नियमित है, तो नियोजित एवं श्रम संधि के मध्य सीधे सीढ़ीदारों के द्वारा समझौता एवं उजरत दोनों की दरों की निर्धारित किया जा सकता है। विभिन्न प्रकार के कार्यों की दरें दागों पक्षों की महत्त्व में तय की जा सकती हैं और उनको "मूल्य सूची" वर्कशाप में टांगी जा सकती है। ऐसी "मूल्य-सूचियाँ" अनेक व्यवसायों में प्रयुक्त की जाती हैं जैसे सूती-वस्त्र तथा जूता एवं बूट उद्योग आदि। यहाँ यह निश्चित करने में भी कि कोई विशिष्ट कार्य विभिन्न वर्गों में किस प्रकार में सम्पन्न किया जाय, वस्तुतः व्याख्या सम्बन्धी कुछ कठिनाइयों और पत्र-व्यवहार विवादों के उत्पन्न होने की सम्भावना हो सकती है। ऐसी दशाओं में किसी निष्पक्ष विवाचक की सेवाएँ उपलब्ध करनी होंगी, अथवा जैसा कि सूती वस्त्र उद्योग में, जहाँ उजरत की सूचियाँ (Piece Lists) समामान्य रूप से जटिल होती हैं नियोजितों द्वारा श्रम-संधि के ऐसे अधिनायकों पर निर्णय छाड़ दिया जाता है जिन्हें इस कार्य के लिये विशेष रूप से नियुक्त किया जाता है। किन्तु जहाँ कार्य का स्वरूप अत्यन्त भिन्नपूर्ण होता है और निरन्तर नवीन प्रकार के कार्य उत्पन्न होते रहते हैं, मानवीकृत मूल्य-सूचियाँ सम्भव नहीं होती और पृथक् रूप से प्रत्येक कार्य के लिये प्रबन्धकों और व्यक्तिगत श्रमिक के बीच सीधे सीढ़ी के द्वारा उजरत दरों का निर्धारण करना होता है। यह तथ्य, कि इन्जीनियरिंग उद्योग में सामूहिक सीढ़ीकारी एवं सहमति के द्वारा उजरत-सूचियों के निर्धारण के स्थान पर उजरत की दरें परम्परागत रूप से "पारस्परिकता" की रीति (Method of Mutuality) के द्वारा निश्चित की जा चुकी है, उस विरोध के लिये मुरपत उत्तरदायी हैं जो भूतकाल में अन्य औद्योगिक संधि की प्रेरणा इन्जीनियरिंग श्रम-संधि द्वारा गरिणामानुमार मुक्तान के विस्तार के विरुद्ध किया गया है। युद्धकाल में अनेक प्रकार के नये कार्यों के निरन्तर प्रचलन तथा अनुशासन व्यक्तियों की कुशल कार्यों के लिए पदोन्नति (जिसे "अवकुशलन" या "डाइक्शन" कहा जाता है) के कारण यह कठिनाई विशेष रूप से बढ गयी। प्रत्येक दशा में सम्बद्ध व्यक्ति एवं प्रबन्धकों के बीच दर के विषय में एक नवीन अनुत्पन्न करना आवश्यक हो गया और ऐसी दरों के निर्धारण में "सामूहिक सीढ़ीकारी" का सर्व शासित करने के लिए इन्जीनियरिंग एवं गुमस्ता (Furnishing) व्यवसायों में प्रत्येक वर्कशाप के श्रमिकों द्वारा ऐसे शाप प्रतिनिधि-कर्मचारी का चुनाव करने की प्रथा चालू हो गई जो प्रबन्धकों के समक्ष उनके प्रवक्ता की भाँति कार्य कर सके तथा ऐसे अनेक शाप प्रतिनिधि-कर्मचारी मिलकर कारखाना समिति (Works Committee) का निर्माण कर सकें। फिर भी दोनों युद्धों के मध्य इन्जीनियरिंग में स्वचालित मशीनों

के चलन के साथ-साथ मानवीकृत कार्यों का बड़ा विस्तार हुआ और उसके फल-स्वरूप परिणामानुसार भुगतान का क्षेत्र पर्याप्त रूप से व्यापक हो गया। यदि ऐसे मामले उत्पन्न होते हैं जिनके कारण श्रम-सघो के लिये सामूहिक सौदाकारी के द्वारा उजरत की दरों को निर्धारित करना सम्भव नहीं होना तो ऐसी दशाओं में रक्षार्थ पूर्वोपायों के रूप में यह शर्त लगाना सामान्य बात हो गयी है कि उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों को प्रचलित अमानि दरों की तुलना में कम आय नहीं होगी। ऐसा इन्जीनियरिंग व्यवसायों में किया जाता है। अनेक बार यह कहा जाता है कि उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों को सामान्य अमानि दरों से अधिक आय की गारन्टी की जानी चाहिये, अर्थात् "अमानि दरों से एक चौथाई", अथवा "एक तिहाई" अधिक आय होनी चाहिए क्योंकि उजरत पर काम करने वाले श्रमिक, अमानि पर काम करने वाले श्रमिकों की अपेक्षा प्रायः अधिक तीव्रता से कार्य करते हैं और जबकि वे व्यवहार में अधिक कार्य करते हैं यदि उन्हें इनमें अधिक आय नहीं होती है तो यह उनके साथ अन्याय होगा।

9. उप-अनुबन्धन (Sub-Contracting) — ऐसी दशाओं में जहाँ श्रमिक कमजोर एवं असंगठित होते हैं, परिणामानुसार भुगतान की प्रणाली शोषण की अनेक रीतियों के लिये मार्ग प्रशस्त कर सकती है क्योंकि यदि भुगतान की रीति अधिक जटिल है और इस प्रकार की है जिससे श्रमिक अपने कार्य की गति को बढ़ाने के लिये प्रोत्साहित होता है, तो श्रमिक की अज्ञानता एवं दुर्बलता का अनुचित लाभ उठाये जाने का अधिक अवसर होता है। भूतकाल में सामान्यतः प्रचलित एवं "उप-अनुबन्ध" नाम से विख्यात प्रणाली के साथ ऐसे ही दोष जुड़े हुए थे। इस प्रणाली के अन्तर्गत जो कि कारखाना प्रणाली के चलन से पहले घरेलू प्रणाली का ही वस्तुतः एक अवशेष था। पूँजीपति ऐसे लघु व्यवसायी अथवा टोली-नायक अथवा उप-अनुबन्धक को निर्धारित मूल्य पर काम देता था, जो फिर स्वयं उस काम पर अन्य व्यक्तियों की नियुक्ति करता था। उप-अनुबन्धक अपने नियोक्ता से अनुबन्ध किये गये मूल्य से कम पर काम को सम्पन्न करवा कर अपना लाभ प्राप्त करता था और इसके फलस्वरूप उसके द्वारा प्रदत्त मजदूरी को न्यूनतम सीमा तक कम करने के लिये प्रेरित होता था। यदि नियोक्ता "उमके साथ घटाई करता था" तो वह उसके द्वारा नियुक्त श्रमिकों को चुवाई जाने वाली मजदूरी "मे कमी कर देता" था। प्रायः खानों का कार्य निर्धारित मूल्य पर एक अनुबन्धक को मौप दिया जाता था। उसे "बट्टी" (Butty) कहा जाता था। कानवाल की टोल की खानों को प्रायः "उल्टी नीलामी" (Dutch Auction) की प्रक्रिया के द्वारा कथित अमानि काम (Tut Work) किसी "टोली नायक" (Gangmaster) को सौंप दिया जाता था। जिसके अन्तर्गत प्रारम्भ ऊँची बोली से होता था, किन्तु अन्त में न्यूनतम बोली लगाने वाले को कार्य दे दिया जाता था। उन्नीसवीं शताब्दी

क मध्य म रत निर्माण का अधिकांश कार्य उप-अनुबन्ध क आधार पर ही किया गया। आज ना इसके कुछ चिन्त विद्यमान है। मिडलैंड कायम क लेनी म कोयला पनक क रूप म 'बटा' आज भी विद्यमान है। कायम की निमी नई परत पर काम आरम्भ होने पर उसक निय एज 'स्टाल' (Stall) नियत कर दिया जाता है जोर उसक द्वारा अपने 'स्गान' म बाहर भेज जान जाने कोयले का प्रति टन मूल्य पाना जाता है। वह स्वयं अपने और म महायनों की नियुक्ति उजरत की बजाय दैनिक दरा क आधार पर करता है। और य 'स्टाल' क कार्य उसकी मदद करते हैं। किन्तु अब 'बटा' और उमर महायनों दोनों की दूर श्रम मधों क समझौता क द्वारा निर्धारित की जाती है। यद्यपि व्यवहार म सर्वोत्तम 'स्टालो' क आवन्तन क निय सम्बन्धित व्यक्तियों की मुठ्ठा गरम करना" आवश्यक हो जाता है। यह प्रणाली अनेक। खुद हस्त व्यवसायों म भी पाई जाती है जैम कि वस्त्र उद्योग जहा उप अनुबन्ध के आधार पर काम दिया जाता है और इनमें प्राय जी ताड महनन एव भाषण (Sweating) के अभ्यन्त निरीह दृश्य दिखलाई देने है। अर्थशास्त्री मककुलच न एक बार उप-अनुबन्ध प्रणाली की बड़े जाशीमे शब्दों मे इस प्रकार मराहना की थी, 'यह मत्य है कि उन तरीकों म, जिनके द्वारा परिश्रमी, कुशाग्रबुद्धि और मिनव्ययी व्यक्ति निर्धनता से मुक्त होकर प्रतिष्ठा एव समृद्धि प्राप्त करते हैं, यह तरीका सजमे ज्यादा व्यापक, मुगम और निष्फन्टक है। जो इस प्रकार विशिष्ट स्थिति तन पहुँच जात हैं उनके बारे मे हठनापूर्वक यह कहा जा सकता है कि वे अपने भाग्य क स्वयं निर्माता होत हैं। उनकी प्रगति मे किसी प्रकार के पक्षपात, निमी की रक्षि क अवाञ्छनीय मोधनों का हाथ नहीं होता है।' किन्तु आज प्राय यह माना जाता है कि यह प्रणाली उन समय तन दापपूर्ण है जब तक कि हमें अपने रक्षात्मक पूर्वोन्मायो द्वारा सुरक्षित न बना लिया गया हो। जैसे-जैसे श्रम-मधों का विनाश होता गया वे प्राय इस प्रणाली क विरुद्ध हात गय और उनके द्वारा इस पर किये गय प्रारम्भिक प्रहारों के निरसिले मे उनका कुशाव अमानी दरो की आर अधिन रहा है जिससे नि वे इसके अनेक दोषों से सुरक्षित हो सकें।

10 शील एव माप — उजरत पर कार्य करने वाला श्रमिक, जो किसी सघ अथवा वैधानिक सुरक्षा द्वारा समर्पित नहीं है ऐसे नियोक्ता या उप-अनुबन्धक अथवा फौरमेन का सहज शिकार बन सकता है जो उसकी कमजारी का लाभ उठाने क लिये तत्पर है। श्रमिक दर के विषय मे भीखिन महमति के आधार पर कार्य करना स्वीकार करता है। वेतन के दिन उसे यकायक यह पता लग सकता है कि उसक वेतन का हिसाब निम्न दर से लगाया गया है। अथवा, उस यह ज्ञान हो सनता है नि उसके कार्य की माप या गिनती करते समय उसके हिमाव मे उसके द्वारा पूरी की गयी सख्या से कम सख्या उसके खाते मे जमा की गयी है। नियोक्ता के विरुद्ध उसके पास उसकी जुमान के अलावा कुछ भी नहीं है और यदि नियोक्ता

प्रपनी बात पर अड जाता है तो श्रमिक के पास यह विद्ध करने के लिये कि वह सही है कोई प्रमाण अथवा उपचार नहीं है। यदि श्रमिक काम छोड़ देता है तो सम्भवतः नियोक्ता उसके स्थान पर किसी अन्य को नियुक्ति कर सकता है और यदि रिक्त स्थान की पूर्ति शीघ्रता से नहीं भी की जा सकती है तो भी नियोक्ता को थोड़े लाभ की ही हानि होनी है, जबकि श्रमिक को यह भय रहता है कि अन्यत्र जाकर भी वह इससे उत्तम स्थिति में नहीं होगा और यह भी हो सकता है कि उसे अन्यत्र कोई कार्य मिले ही नहीं। प्रायः आदेशित कार्य के गुण एवं सही स्वरूप अथवा "खराब कार्य" की परिभाषा के विषय में इससे भी अधिक बारीक समस्या उत्पन्न हो सकती है।

इसमें निवटने के लिये संसद द्वारा अनेक अधिनियम पारित किये गये हैं। सन् 1824 से ही अधिनियम में काम के प्रत्येक भाग के माथ श्रमिक को एक "टिकट" दिये जाने की व्यवस्था थी जिस पर किये जाने वाले कार्य के स्वरूप तथा भुकाई जाने वाली उजरत दर का उल्लेख होता था। किसी विवाद के समय यह "टिकट" वैधानिक प्रमाण होता था। लेकिन नियोक्ता के लिये इसका प्रयोग ऐच्छिक रहा। सन् 1845 में होजरी और रेशमी वस्त्र उद्योगों में "टिकट" का प्रयोग अनिवार्य कर दिया गया जहाँ इस बारे में अनेक शिकायतें पाई गई थी। सन् 1891 में फँकट्री और वर्कशॉप अधिनियम के द्वारा तमाम वस्त्र उद्योगों में काम का लिखित विवरण दिया जाना अनिवार्य कर दिया गया। सन् 1895 में गृह-सचिव को यह अधिकार दिया गया कि वह विशेष आदेश के द्वारा इन दायित्व को अन्य उद्योगों पर भी लागू कर सकता था। सन् 1901 में उजरत पर काम करने वाले नियोक्ताओं के लिए किसी प्रमुख स्थान पर दरों की सूची लटकाना अथवा कार्य के प्रत्येक भाग के लिये विवरण का एक "टिकट" जारी करना आम तौर पर अनिवार्य कर दिया गया। पूरे किये गये काम की माप एवं तोल के विषय में सन् 1872 में खनिकों को यह अधिकार प्राप्त हो गया कि वे खान में काम करने वाले उजरत श्रमिकों की ओर से एक जाँच करने वाला तुलारा (Check weigher) नियुक्त कर सकते थे, जिसे उनकी ओर से भुगतान किया जाता था और जो खान के मुख पर टबों की तोल के समय श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करता था। किन्तु यह नाम मात्र का अधिकार एक शुरुआत ही थी ऐसे तरीके थे जिनके द्वारा खान का अधिकारी मालिक यदि चाहता तो 'हस्तक्षेप करने वाले' जाँच के लिये नियुक्त तुलारे की आँखों में धूल भोंक सकता था और यहाँ तक कि उसके चुनाव के समय दबाव डाल सकता था। अतः बाद के अधिनियमों में यह व्यवस्था की गयी कि जाँच करने वाले तुलारे के अधिकार नाम मात्र के होने के साथ-साथ वास्तविक भी होने चाहिए। उसे एक और ऐसी प्रत्येक सुविधा प्रदान की जाती थी जिससे वह उन कर्तव्यों को पूरा कर सके जिनके लिये उसे नियुक्त किया गया था" जबकि

स्वतन्त्रता नहीं होती थी, जब तक कि वह अपनी नौकरी से त्याग पत्र न देदे। अठारहवीं शताब्दी के मध्य से ऐसे अधिनियम प्रचलित थे जिनमें यह व्यवस्था थी कि मजदूरी का भुगतान "राज्य की उत्तम एवं वैधानिक मुद्रा" में ही किया जाना आवश्यक था। किन्तु ये कानून केवल कागजी थे। बुराई के विरुद्ध प्रथम गम्भीर प्रयास सन् 1831 के ट्रक-अधिनियम के द्वारा किया गया। इसके द्वारा ऐसे अनुबन्धों पर प्रतिबन्ध लगा दिया गया जिनमें श्रमिक को नकद के अतिरिक्त अन्य किसी प्रकार से अपनी मजदूरी लेने के लिये सहमत होने अथवा उसे अपनी मजदूरी किसी विशेष प्रकार से व्यय करने के लिये विवश करने की व्यवस्था होती थी और इसके द्वारा जुर्माने के लिये मजदूरी में से कटौती पर रोक लगा दी गई। एक बाद के अधिनियम के द्वारा सन् 1887 में दुकानदारों से माल खरीदने के लिए दिये गये आदेश के रूप में मजदूरी के भुगतान को सर्वथा निषिद्ध कर दिया गया और किसी विशेष प्रकार से धन का व्यय न करने पर मालिक द्वारा अपने कर्मचारी की सेवा मुक्त किया जाना अवैध घोषित कर दिया गया। अन्त में सन् 1896 के ट्रक-अधिनियम में जुर्मानों एवं औजारों आदि के लिये मजदूरी में से की जाने वाली कटौतियों के विषय पर पूरा ध्यान दिया गया। सन् 1831 के अधिनियम की तुलना में इस अधिनियम में इस प्रकार की कुछ कटौतियों को बंध बना दिया गया जिनमें सम्बन्धित मदों के बारे में सूचना दी गई हो और उस सूचना को सार्वजनिक रूप से प्रदर्शित किया गया हो। अतः ध्यान स्थिति यह है कि नकद के अलावा अन्य किसी प्रकार से भुगतान करना और मजदूरी को किसी विशेष तरीके से व्यय करने के लिये श्रमिक को विवश करना अवैध है। किसी नियोक्ता के लिए यह भी अवैध है (सन् 1902 के दुकान-बलव अधिनियम के द्वारा) कि वह सेवा प्रदान करने की यह शर्त रखे कि श्रमिक किसी विशेष "दुकान बलव" या मैट्रिक समिति अथवा स्वयं उसकी किसी निजी गोष्ठी में सम्मिलित हो ही। इसके विपरीत किराये, दिये गये औजार तथा माल एवं अनुशासनात्मक जुर्माने के लिये मजदूरी में से कटौतियां करने की अनुमति है। अतः नियोक्ता के लिये इनमें से कुछ मामलों में से अब भी यह गुन्जाइश रह जाती है कि यदि वह चाहे तो अप्रत्यक्ष तरीके से उसके द्वारा दी जाने वाली मजदूरी में "गोल-माल" कर सकता है। तथा ऐसी कटौतियों का आकार-प्रकार प्रायः विवाद और विरोध का कारण हो सकता है।

12. लाभ सहभाजन (Profit Sharing) — कुछ नियोक्ता परिणामानुसार भुगतान की साधारण प्रणालियों के अतिरिक्त अथवा उनके अलावा श्रमिकों में अधिक उत्पादन के लिये सामूहिक भावना उत्पन्न करने और फर्म की सफलता में कर्मचारियों को वित्तीय हित प्रदान करने के उद्देश्य से लाभ सहभाजन नामक प्रणाली को पसन्द करते हैं। कभी कभी इस प्रणाली के साथ सह साम्भेदारी योजना भी सम्बद्ध होती है जिसके अन्तर्गत व्यवसाय में भाग प्राप्त करने के लिये कर्मचारियों

सामूहिक बोनस का हिसाब किसी श्रमिक या श्रमिकों की टोली के काम के आधार पर न लगाया जाकर समस्त संस्था के वित्तीय परिणामों के आधार पर लगाया जाता है। कुछ ग्रंथों में भुगतान की अन्य बोनस प्रणालियों की अपेक्षा इसमें इस बात की सम्भावनाये कम है कि यह अपने उद्देश्यों में सफल हो ही जाय, क्योंकि बोनस का श्रमिक के प्रयत्न से प्रत्यक्ष सम्बन्ध कम होता है और इसलिये उसे अपने प्रयत्नों को बढ़ाने में प्रेरणा प्रदान करने में यह अधिक प्रभावशाली नहीं हो सकती और यह अन्य ऐसे कई कारणों पर निर्भर है जो श्रमिक के नियन्त्रण से परे हैं जैसे वित्तीय परिस्थितियाँ, बाजार की स्थिति और प्रबन्धकों की कुशलता। अन्य प्रकार के बोनस की भाँति यदि यह अपने उद्देश्यों में कुछ अंश तक सफल भी होनी है तो इसका कारण भी ठीक यही होगा कि यह काम की तीव्रता और श्रम की उत्पादकता में वृद्धि करती है और इस प्रकार सकल उत्पाद (Gross Product) में दिये जाने वाले बोनस से अधिक वृद्धि करती है। किन्तु आम तौर से श्रम संधों को यह सन्देश रहा है कि ऐसी योजनाओं का इसके अतिरिक्त कोई अन्य उद्देश्य भी होता है अर्थात् श्रमिक को किसी फर्म विशेष से बाधकर तथा श्रम संधों की शक्ति को क्षीण करके नियोक्ता को सामूहिक सौदाकारों के प्रतिबन्धों से मुक्त करना है और चूँकि लाभ सहभाजन की अधिकांश योजनाओं में, व्यक्त या अव्यक्त रूप में, वे इस प्रकार का उद्देश्य निहित होने का सन्देश देते हैं, इसलिये श्रम संधों द्वारा इस प्रकार के प्रस्तावों का विरोध करने की परम्परा रही है।

13 परिणामानुसार भुगतान एवं भाय- भुगतान की समस्त रीतियों में उनके वास्तविक परिणाम अपनाई गई रीति-विशेष के साथ साथ उन परिस्थितियों से भी प्रभावित होंगे जिनके अन्तर्गत वे लागू की जाती हैं। अतः यह निर्णय करने के लिये कि नियोक्ता एवं कर्मचारियों के हितों पर उनका क्या प्रभाव होगा हमें रीति की अपेक्षा उनके चारों तरफ पाई जान वाली परिस्थितियों पर ध्यान केन्द्रित करना होगा और यह कहना कठिन है कि कोई एक प्रणाली, उन परिस्थितियों के बावजूद जिनमें वह लागू की जाती है, स्वयं में उत्तम है अथवा बुरी है। विभिन्न रीतियों को वस्तुतः इस प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है कि वे बेतन में होने वाले परिवर्तनों और प्रयत्न में होने वाले परिवर्तनों में क्या सम्बन्ध स्थापित करती हैं। किन्तु यह तब तक पर्याप्त नहीं होगा जब तक कि यह ज्ञात नहीं होता कि श्रमिकों को चुकाई जाने वाली मूल दर क्या है। उदाहरण के लिये, यह निर्णय करने में कि क्या कोई उजरत की दर किसी श्रमिक के लिये लाभदायक है, केवल यह जान लेना ही पर्याप्त नहीं होगा कि यह उसे प्रयत्न में 10 प्रतिशत वृद्धि प्रदान करती है। परिश्रम को देखते हुए यदि प्रारम्भिक मजदूरी न्यून है तो श्रमिक को अपने परिश्रम और उत्पादन में बहुत अधिक मात्रा में वृद्धि कर देने पर भी केवल कुछ अतिरिक्त पैसे ही प्राप्त हो सकेंगे, और अमानि पर काम करने वाले श्रमिक की

तुलना में उजरत पर काम करने वाले श्रमिक के द्वारा उमंगे एक तिहाई या एक चौथाई और अधिक तौलना में काम करने पर भी कुछ ही अधिक आय प्राप्त की जा सकेगी। प्रीमियम-मानक प्रणाली की दृष्टि में निर्धारित किये गये 'मानक समय' पर सब कुछ निर्भर करेगा। यदि मानक सबसे गतिवान् श्रमिक की गति के आधार पर निर्धारित किया जाता है तो उमंगे कम समय में कुछ ही श्रमिक काम पूरा कर सकेंगे और बानस का नाम भी कुछ ही व्यक्तियों को प्राप्त हो सकेगा। यहाँ तक कि यदि मानक से भी ऊपर अतिरिक्त कार्य के लिये मजदूरी में भी अनुपातिक वृद्धि कर दी जाय, तो भी यदि निर्धारित मानक बहुत ऊँचा है, तो एक औसत श्रमिक के सामान्य उत्पादन की तुलना में बड़े हुए प्रयास के प्रति बड़े हुए घेतन का अनुपात भीषा होगा। इसी प्रकार काम सहमाजन के साथ श्रमिक को प्राप्त होने वाली आधारभूत मजदूरी उसे प्राप्त होने वाले अतिरिक्त काम बानस की अपेक्षा कदाचित अधिक महत्वपूर्ण होती है। यदि कोई नियाँक्ता प्रत्येक व्यक्ति को 10 पौण्ड वार्षिक बोनस देना है किन्तु साथ ही ऐसा मोतमाल करता है कि कुल मिलाकर मजदूरी में 4 शिलिंग प्रति सप्ताह की कमी हो जाती है, तो पहले की अपेक्षा उसका कुल मजदूरी बिल अधिक नहीं होगा तथा योजना पर उसका कोई व्यय नहीं आयेगा। यही कारण है कि ऊँची आय की तत्काल सम्भावना की अपेक्षा श्रमिक सध किसी नवीन पद्धति के सामूहिक सौदाकारी पर पडने वाले प्रयास के बारे में अधिक चिन्तित होते हैं। इसी कारण से यदि श्रमिक मुहठ रूप से सगठित नहीं है, तो वे परिणामागुमार भुगतान के अधिक विरुद्ध होते हैं वजाय इसके कि जब वे यह अनुमय करते हो कि वे इसके संचालन के तरीके को नियन्त्रित करने की पर्याप्त मुहठ स्थिति में है।

मालतफहमी को दूर करने के लिये यह ध्यान रखना चाहिये कि उजरत-दरों की कोई भी प्रणाली व्यवहार में उस समय तक लागू नहीं की जाती जब तक कि वह समय की प्रति इकाई के अनुसार आय के किसी मानक से सम्बद्ध न हो जाय। दूसरे शब्दों में, उजरत-दरें समयानुसार आय के किसी प्रकार के ढाँचे के अन्तर्गत ही कार्यशील होती है, और इन प्रणालियों के वास्तविक चलन में जो अनेक जटिलताएँ दिखाई देती हैं, वे इस कारण होती है कि समस्त दशाग्रो और स्थितियों में उत्पादन की विशेष मात्रा के लिये समान दरों एवं समय की प्रत्येक अवधि के लिये समान आय के बीच विभिन्न प्रकार के समझौते करने का प्रयत्न किया जाता है। उदाहरण के लिये, जूता एवं बूट उद्योग में किये गये राष्ट्रीय समझौते में कार्य-मूल्यो (Job Prices) का कोई उल्लेख नहीं है। इसमें केवल विभिन्न वर्गों के श्रमिकों की आय की कुछ साप्ताहिक दरों को उल्लिखित किया जाता है और निर्देश दिया जाता है कि प्रत्येक स्थान पर उजरत-दरें इस प्रकार से निश्चित की जायेंगी कि औसत श्रमिक को निर्धारित आय की दरों के अतिरिक्त

25 प्रतिशत अधिक आय प्राप्त करने की क्षमता उपलब्ध हो सके।” इसका अर्थ यह हुआ कि उजरत दरें उस प्रकार से समायोजित की जायेंगी कि जिसमें व एक “श्रीमन् श्रमिक” को जहां तक उसका सम्बन्ध है समान आय प्रदान कर सकें। कुछ कार्यों में “जिसमें असाधारण कुशलता अथवा लम्बी प्रशिक्षण अवधि की अपेक्षा होती है,” अथवा “दूरगामी जिलों में” जहां निम्न वाटिक मान का उत्पादन किया जाना है, इसके लिये कुछ अपवाद हो सकते हैं। किन्तु इन समान आय नीति की ध्यानीय व्याख्या में पर्याप्त मित्रता मिलती है। नौर्यम्पटन जैसे कुछ केंद्रों में प्रत्येक फर्म के लिये कार्यों की उजरत दरें पृथक् रूप में निर्धारित की जाती हैं,¹ जिसका परिणाम यह होता है कि अधिक उत्तम रूप में संगठित एवं सुसज्जित फर्म की प्रति कृता मजदूरी वागन कम कुशल फर्म की अपेक्षा कम होती है, क्योंकि पहले फर्म की दशा में उजरत मूल्यों का निम्न स्तर पर समायोजित करने की प्रवृत्ति इस आधार पर पायी जाती है कि उक्त संगठन और मशीनों के द्वारा श्रमिक एक दिन में अधिक माल निकालने की स्थिति में होते हैं। किन्तु अन्य केंद्रों (जैसे नोरविच और लीनेस्टर) ऐसी समान मूल्य-मूल्यांकन हानी हैं जो समस्त (अथवा लगभग समस्त) फर्मों के कार्यों पर लागू होती हैं, और इस प्रकार उन फर्मों की मजदूरी-लागतें तो समान कर दी जाती हैं जबकि अधिक कुशल फर्म के श्रमिक कम कुशल फर्म में नियुक्त श्रमिकों की अपेक्षा अधिक आय प्राप्त कर सकने की स्थिति में होते हैं। मशीनों की गति में मित्रता के जटिल तत्त्व और उत्पादन एवं आय पर पड़ने वाले उसके प्रभाव को दबत हुए औद्योगिक क्षेत्रों में राष्ट्रीय स्तर पर समान मशीन मूल्यों का निर्धारित करने के पक्ष में मन रहा है, अर्थात् समस्त औद्योगिक जिलों में समान मशीनों पर कार्य के लिये समान उजरत दरा का निर्धारण किया जाय।

समान आय प्रणाली का बनाय रखने एवं मुधरी हुई मशीनों का प्रयोग करने वाली फर्म की लागतों में कुछ कमी करने का उद्देश्य ने मशीनों की विभिन्न गतियों के अनुसार उजरत दरों को समायोजित करने का प्रश्न बम्ब उद्घाग में उजरत-दरों की अधिकांश जटिल प्रणालियों के लिये उत्तरदायी रहा है। मूल की कलाई में निर्धारित अवधि में काले गय मूल को मात्रा सूत्र को किस्म (अर्थात् कलाई प्रक्रिया में मूल को दिये जाने वाले “मरोट” की मात्रा) तथा मशीन के नये पन अथवा पुरानेपन के अनुसार अधिक या कम हो सकती है। एक परम्परागत

1 इन तथ्यांकित “दुकान विवरणों” (Shop Statements) का सम्बन्ध समान निर्माण एवं समान विभागों से होता है किन्तु रोवन या स्क्वैट की अवकाश बन्दे (Clicking) एवं वटिया मल-सम्बन्धी विभागों में लिबेर विवरण होते हैं जिनमें समान जिले के लिए समान मूल्यों की व्यवस्था होती है और जिन्हें कार्य की दूरि, नूतने की किस्म व प्रयुक्त करने वाले की किस्म के अनुसार अर्थोद्ध किया जाता है।

प्रणाली (जिसे बाल्टन रिस्ट के नाम से सम्बोधित किया जाता है) में, इनमें से प्रथम कारण से होने वाले परिवर्तनों से बाते हुए मूल की मात्रा में परिवर्तनों के लिए ता रियायत है लेकिन दूसरे कारणों से उत्पन्न परिवर्तनों के लिए नहीं है। एक अन्य प्रणाली में (जिसे 'ग्रोन्डहूम मिस्ट' कहा जाता है) इन दोनों कारणों में कताई की गति में होने वाले परिवर्तनों के अनुसार श्रमिक को, उसके द्वारा बाते गये मूल की लम्बाई के लिये चुनाये जाने वाले मूल्य में रकत होने वाले समायोजन की व्यवस्था थी और उस प्रकार यह प्रणाली समान आय समझौते का लगभग पूरी तरह पालन करती थी।¹ अतः समयानुसार मशीनों में किये गये सुधारों ने, विभिन्न फर्मों में उनमें प्रचलित उजरत दरों की प्रणाली के अनुसार, लागतों एवं प्राय दोनों का प्रभावित किया है। उत्तरी लक्जम्बर्ग के सूती वस्त्र प्रधान जिले के अधिकांश क्षेत्रों में भूतकाल में प्रचलित मुख्य मूल्य-सूची (नोर्थ लक्जम्बर्ग ब्राउन बोविंग रिस्ट) में तथा चार्लेवायर के क्षेत्री वस्त्र उद्योग के अधिकांश क्षेत्रों में प्रचलित सूची (हडसफोल्ड बोविंग लिस्ट) में इसी प्रकार की भिन्नता दृष्टिगोचर होती है, अर्थात् मशीनों में होने वाले सुधारों के कारण बुनाई की गति में लायी गयी तीव्रता के साथ साथ उजरत दरों में गिरावट की व्यवस्था दूसरी सूची में तो थी, किन्तु पहली में नहीं थी।² अतः मजदूरी मुक्तान की किसी प्रणाली के श्रमिकों की प्रायः पर पड़ने वाले सुनिश्चित प्रभावों का अनुमान उस समय तक नहीं लगाया जा सकता जब तक कि इस प्रकार के सूक्ष्म विवरणों पर पूर्ण ध्यान नहीं दिया जाता।

1. इसमें केवल यह अपवाद था कि मशीन की बढ़ी हुई गति के कारण होने वाले अधिक उत्पादन के परिणाम एक और नियोजन को होने वाली निम्न लागत और दूसरी और श्रमिक को होने वाली अधिक आय में समान रूप से विभाजित कर दिया जाता था और जहाँ तक करों की लम्बाई का प्रश्न था (अर्थात् प्रत्येक करों के सबुदों की सत्या का, जो श्रमिक के कार्य की मात्रा को प्रभावित करती है) करों की अतिरिक्त लम्बाई के कारण होने वाले अतिरिक्त उत्पादन के प्रभाव का दो तिहाई अतिरिक्त आय में सम्मिलित कर दिया जाता था।
2. यह अनुमान लगाया गया है कि सन् 1886 और 1913 के मध्य सूती वस्त्र निर्माण उद्योग में मजदूरी की दरों में यद्यपि 18 प्रतिशत की वृद्धि हुई, किन्तु मशीनों के सुधारों और बुनाई की अधिक तीव्रता के कारण आय की दरों में सम्भवतः इससे दुगुनी वृद्धि हुई। दूसरी ओर, सुद्धों के बीच की अवधि में मशीनों की दशा में सम्भवतः गिरावट आयी, जबकि कच्चे माल की निम्नकोटि और विशिष्टीकरण के अभाव के कारण उत्पादन की गति में शिथिलता आयी और इसलिये बुनकरों की आय में गिरावट आ गई। इसके कारण और निम्न मजदूरी की दरों तथा अल्प रोजगार के कारण सन् 1930 से प्रारम्भ होने वाली दशाब्दी में बुनकरों की प्रति घंटे आय की दरें पुरुष अधिकों के लिये अन्य व्यवसायों की तुलना में निम्नतम हो गयीं।

14. **विसर्पी-क्रम या सरकने वाला क्रम (Sliding Scales)**—अनेक उद्योगों में मजदूरी-भ्रमणों में यह व्यवस्था होती है कि तय की हुई मजदूरी की मौद्रिक दरें विसर्पी क्रम के आधार पर किसी सूचनाक से सम्बद्ध होगी और भ्रमण-समय पर इस सूचनाक में होने वाले परिवर्तनों के साथ-साथ उनमें भी परिवर्तन होता रहेगा। विसर्पी-क्रमों के जो तीन प्रमुख प्रकार प्रचलित हैं वे क्रमशः निर्वाह व्यय सूचनाक, सम्बन्धित उद्योग के उत्पादन के मूल्य और उद्योग के लाभों के किसी सूचनाक से सम्बद्ध हो सकते हैं। लाभ सहभाजन जिसके बारे में हम पहले उल्लेख कर चुके हैं, इस अन्तर के साथ तृतीय क्रम के वर्ग में सम्मिलित की जा सकती है, कि इसमें मजदूरी-वोनस का मूल्यांकन समस्त उद्योग के लाभों के बजाय एकाकी फर्म के लाभों के आधार पर किया जाता है। लाभ विसर्पी-क्रम का एक महत्वपूर्ण उदाहरण बीयला खान उद्योग में सन् 1921 के समझौते के द्वारा मजदूरी निश्चय-करण प्रणाली के लागू करने के रूप में था। इसके अनुसार उद्योग की सकल प्राप्तियों या आय (Gross Receipts) में से पहले, मजदूरी के अलावा अन्य लागतों को घोर फिर कथित "मानक मजदूरी" और "मानक-लाभों" को घटाकर शेष राशि को मजदूरी एवं लाभों के मध्य किमी निश्चिन् अनुपात में विभाजित कर दिया जाता था जिसका उद्देश्य यह होता था कि उद्योग की सकल आय के साथ-साथ मजदूरी एवं लाभ भी घटते-बढ़ते रहने चाहिये।¹ किन्तु इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये प्रत्येक जिले के खान उद्योग में पृथक् रूप से गणना की गयी जिसका फल यह हुआ कि लकाशायर अथवा डर्बोशायर अथवा यार्कशायर में मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों के स्तर में तथा माउथ वेल्स, अथवा डरहम, अथवा फाइफशायर में मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों के स्तर में पर्याप्त अन्तर आ गया। उत्पादन के विरुद्ध मूल्य पर आधारित विसर्पी-क्रम का प्रमुख उदाहरण आज हमें लोह एवं इस्पात उद्योग में मिलता है, किन्तु भूतकाल में इसके प्रचलन के अवसर पर अमिको द्वारा इसका प्रबल विरोध किया गया और इस प्रणाली के विरुद्ध हड़तालें हुई हैं। पिछली शताब्दी के अन्त में उत्तर के कुछ खनिज जिलों में जहाँ विसर्पी-क्रम प्रचलित किया गया, यही दशा थी और अनेक वर्षों तक घोर संघर्ष हुए जिनका परिणाम यह हुआ

1. लाभों एवं मजदूरी के मध्य आय के इस वितरण के साथ यह शर्त थी कि अमिको को एक न्यूनतम राशि का भुगतान अवश्य किया जायगा। यदि किसी वर्ष यह आय इस न्यूनतम राशि को चुकाने के लिये पर्याप्त नहीं होती थी तो नियोक्ताओं को अपने मानक लाभों का कुछ भाग छोड़ना पड़ता था, किन्तु अगले वर्षों में प्राप्त होने वाले अधिशेष (Surplus) में से इस कमी को पूरा करने के लिये सर्वोच्च प्राथमिकता देनी होती थी। युद्धों के बीच के अधिकांश वर्षों में इस प्रकार की कमी रही और मजदूरी का स्तर न्यूनतम बिन्दु की परफ रहा।

नि अग्न म इमे हृदा त्रिया गया । भगदे की जड़ के रूप में इमने अमित्र मय जगन म मतभेद उत्पन्न कर दिया जिसम नाथम्बरनैन्ड और डरह्म तथा माउय वेल्म भी) व पुगत यनिज जिना के अमित्र मया न इमना समर्थन किया तथा यार्क-थायर और नवाशायर के प्रपक्षावृत्त नवीन सधो ने इमना विगध किया तथा अलग हाकर नवीन राष्ट्राय सध की स्थापना कर ती । निर्वाह व्यय सूचनाएँ पर आधारित विसर्पी क्रम इन तीना में सबसे अधिक सामान्य है और रेन जहाज, हाजरी जूता और वूट उद्योग सहित अन्य अनेक उद्योगों में लागू है । कुछ मजदूरी परिपदे¹ उनके द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की दरों के साथ एक विसर्पी क्रम की लागू करती हैं जिससे कि यदि क्रम मन्त्रानय के निर्वाह व्यय सूचनाओं में हानि घान परिवर्तनों में कुछ प्रकाश अन्तर आता है तो वायशीन न्यूनतम दरों में भी स्वतः ही कुछ याड़ी कमी या वृद्धि कर दी जाती है ।

ध्यान देने योग्य बात यह है कि हमारे द्वारा विवक्षित भुगतान की किसी भी प्रणाली की तुलना में विसर्पी क्रम में यह आधारभूत अन्तर हमें दिवाटे दना है कि चाहे उन्नत के आधार पर भुगतान किया जाय अथवा अमानि के आधार पर भुगतान किया जाय अथवा भुगतान की रीति में समय की अग्रधि एवं उत्पादन की मात्रा के अनुसार के बदल किया जाय इसका सम्बन्ध उस आधार से बिल्कुल नहीं है जिसके अनुसार भुगतान किया जाता है । इसका सम्बन्ध तो किसी समय वधि में आर्थिक स्थिति व कुछ अन्य लक्षणा में होने वाले परिवर्तनों के साथ साथ दर (भले ही वह किसी भी आधार पर या स्तर पर निर्धारित की गयी हो) में होने वाले परिवर्तनों से पूरी तरह से है । इसका अभिप्राय मजदूरी को अधिक लोच प्रदान करना और, यदि परिस्थितियों में ऐसा कोई परिवर्तन हो जिसके कारण समायोजन करना आवश्यक समझा जाय, तो उनके स्वतः होने वाले समायोजन की व्यवस्था करना है । किन्तु यह एक महत्वपूर्ण सध्य है कि इन विसर्पी क्रमों का लोचपूर्ण बनाने के पीछे विभिन्न अभिप्राय निहित होते हैं । लाभ पर या विक्रय मूल्य पर आधारित विसर्पी क्रम इस प्रकार निर्मित होते हैं कि लाभ एवं विनय मूल्य का क्रमशः इस सम्पन्नता का सूचक मानते हुए, उद्योग की सम्पन्नता में परिवर्तन के साथ साथ मजदूरी में भी तदनुरूप परिवर्तन हो जाना है । इस अभिप्राय के पूरक के रूप में विक्रय मूल्य क्रम (Selling Price Scale) में यह स्पष्ट कमजोरी है कि वह स्वयं म व्यापार की दशा का कोई सही सूचक नहीं है विक्रय मूल्य में कमी किसी महत्वपूर्ण कच्चे माल की लागत में कमी अथवा मशीनों के प्रयोग में अधिक मितव्ययिता का भी उतना ही संकेत देती है जितना कि उम वस्तु की बाजार भाग में गिरावट का । गत शताब्दी में कोयला उद्योग में विसर्पी-क्रम व विरुद्ध यह शिकायत थी कि बुरे समय में मजदूरी में "गिरावट की कोई सीमा

1 देखिये आगे अध्याय 8 में ।

नहीं होती था", क्योंकि इसके द्वारा, प्रतियोगिता में अत्यधिक सीमा तक कोयना मूल्यों की पारस्परिक कटान को प्रोत्साहन मिलता था जिसका कारण यह था कि नियोक्ताओं को कोयले के मूल्य में कमी करने के लिए एक अतिरिक्त प्रेरणा (पहले की अपेक्षा कम मजदूरी) प्राप्त हो जाती थी। कुछ सीमा तक लाभ-वितर्पण क्रम में भी यह कठिनाई उत्पन्न हो सकती है यद्यपि अन्य प्रकार से (मुख्यतः लाभ की गणना से सम्बन्धित इसकी कुछ अपनी व्यावहारिक कठिनाइयों को छोड़ कर) इसके प्रयोजन की पूर्ति में यह अधिक सफल हुआ है। इसके विपरीत निर्वाह व्यय सूचनाक का मूल्यांकन स्पष्टतः किसी अन्य मापदण्ड के द्वारा किया जाना चाहिए। किसी उद्योग में सम्पन्नता की स्थिति के सूचक के रूप में यह स्पष्टतया निरर्थक है, क्योंकि यह अनेक प्रकार की ऐसी वस्तुओं को ऋय करने की सागत पर आधारित है जिनमें सम्बन्धित उद्योग का न तो उत्पादन और न उसका कोई कच्चा माल ही सम्मिलित किया जा सकता है। यदि सम्बन्धित उद्योग के बाजार-मूल्य अथवा उसके लाभों में परिवर्तन के साथ-साथ इस सूचनाक में भी परिवर्तन होता है तो यह केवल एक संयोग मात्र ही होगा। निर्वाह-व्यय-कम मजदूरी-समझौते की अवधि के लिए वास्तविक मजदूरी में यथासम्भव स्थायित्व प्राप्त करने का प्रयत्न करता है। यह सम्भव है कि किसी उद्योग-विशेष के नियोजता यदि परिवर्तनशील व्यापारिक दशाओं के अनुरूप मजदूरी की दरों को अपनाने के इच्छुक हैं तो यह उनकी आवश्यकताओं से मेल न खा सके। किन्तु यदि मजदूरी समझौता सम्पन्न करने में किसी श्रमिक संघ या न्यूनतम मजदूरी अधिकरण का अभिप्राय, नकद मजदूरी के बजाय वास्तविक मजदूरी के स्तर को निर्धारित करना है, तो इस प्रकार का क्रम उनके अभिप्राय की पूर्ति के लिए सर्वोत्तम माना जा सकता है। निर्वाह-लागत क्रम के पक्ष में यह भी कहा जा सकता है कि यदि सामान्य मूल्य स्तर में बड़े परिवर्तन होते हैं, तो अधिकांश वस्तुओं के मूल्यों में समान सीमा तक नहीं तो कम-से-कम समान दिशा में परिवर्तन होने की प्रवृत्ति अवश्य दिखाई देती है। अतः यह क्रम श्रमिक के लिए स्थिर वास्तविक मजदूरी उपलब्ध करने के साथ-साथ नकद-मजदूरी को अधिक लोच प्रदान करता है और यह लोच उनी दिशा में होती है जिस दिशा में मूल्यों में परिवर्तन होता है। किन्तु फिर भी एक महत्वपूर्ण प्रश्न शेष रह जाता है और वह यह कि क्या इस प्रकार की लोच प्राप्त करना एक वांछनीय उद्देश्य है, अथवा यदि परिवर्तनशील व्यापारिक दशाओं के अनुरूप नकद मजदूरी में परिवर्तन कर दिया जाता है तो क्या इससे मन्दी के काल में फैलने वाली बेरोजगारी में कमी हो जायगी। अथवा क्या स्थिति में एक स्थिर सत्व की (बेलोच नकद मजदूरी) सतत उपस्थिति से आर्थिक दशाओं में होने वाला उतार-चढ़ाव स्थिरता प्राप्त कर लेगा।

15 कार्य के घटे—पहले नियोजता, प्रति घटे किये जाने वाले कार्य की तीव्रता में वृद्धि करने के बजाय कार्य के घटो में वृद्धि के द्वारा उत्पादन बढ़ाने पर

अधिन ध्यान देने से नया सौ वर्ष पहले 12 घंटे से भी ऊपर और यहा तक कि 16 घण्टे तक का कार्यदिवस एक सामान्य—भी बात थी। ऐसा करने में नियोजता इस नश्य की अवहता करने थे कि “कम घण्टों की मितव्ययिता” एक ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता जैसी भी वाई चीज है और यह कि कार्य के घण्टों को बढ़ाकर वे अपने उद्देश्यों में ही निष्पन्न हो जाते थे क्योंकि सम्ये कार्य के घण्टों की घटान का अधिकारी के स्वास्थ्य और उनकी कार्य-कुशलता पर प्रभाव पड़ता था, तथा दूसरे काम की ऊँची तीव्रता बनाये रखने की उनकी क्षमता में कमी आ जाती थी। इनका अवश्य है कि अपेक्षाकृत कम घण्टा की मितव्ययिता या विपणन ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता की भाँति बचन एक बिन्दु तक ही प्रभावशील होती है। कार्य के घण्टों में कमी के साथ आरम्भ में प्रति घंटे उत्पादन में वृद्धि, घण्टों की कमी के अनुपात में अधिक होती है, क्योंकि इससे जनस्वरूप प्रति घण्टे कार्य की ऊँची तीव्रता प्राप्त हो जाती है। किन्तु एक बिन्दु ऐसा आ जाता है जहाँ प्रति घण्टे उत्पादन में हुई अनुपातिक वृद्धि घटो में की गई कमी में अधिक नहीं होगी और इस बिन्दु पर ही नियोजता का उत्पादन उच्चतम होगा। इस बिन्दु की स्थिति के बारे में कुछ मतभेद रहा है—एक मत के अनुसार यह प्रति दिन 6 कार्य घण्टों तक है जबकि अन्य मत के अनुसार यह 9 घंटे या इससे भी कुछ अधिक है। इस बात के पर्याप्त प्रमाण उपलब्ध हैं जिनके आधार पर यह माना जा सकता है कि अनेक उद्योगों में यह लगभग 8 घंटे पर है तथा इस भरवा में विभिन्न उद्योगों के कार्य की प्रवृत्ति के अनुसार कुछ घंटे-बढ़ की जा सकती है तथा यह प्रायः निश्चित प्रतीत होता है कि अधिकांश व्यवसायों में 9 घंटे से अधिक कार्य दैनिक अवस्था माप्ताङ्कित कुल उत्पादन को बढ़ाने में बजाय कम कर देगा। प्रथम विश्व युद्ध की अवधि में यह विशेष रूप से सिद्ध हो गया था जबकि गोलाबारूद उद्योग में उत्पादन बढ़ाने के उद्देश्य से कार्य के घण्टे बढ़ा दिये गये थे और छुट्टियाँ कम कर दी गई थी। किन्तु शीघ्र ही यह महसूस कर लिया गया कि उत्पादन बढ़ाने का यह तरीका अपने उद्देश्य में निष्पन्न था और इसलिए पुनः कार्यघंटों में कमी कर दी गई। वस्तुतः परिवर्तित घंटों का उत्पादन पर पड़ने वाला प्रभाव एक ऐसा तथ्य है जिसमें नियोजता सबसे अधिक रुचि लेते हैं। बढ़ने का अर्थ यह नहीं है कि अधिक पुस्तक तथा कम बनावट के लाभ का ध्यान में रखते हुए कार्य घण्टों में इस बिन्दु से नीचे कमी करना सामाजिक दृष्टि से वाञ्छनीय नहीं होगा।

अतः पिछले दशकों में नियोजताओं ने घण्टों में वृद्धि करने की अपेक्षा कार्य की गति में तीव्रता लाने पर ध्यान केन्द्रित करने में अपना अधिक लाभ देगा है, यद्यपि इसकी भी उस समय अपनी सीमाएँ होंगी जबकि बनावट के द्वारा कुशलता पर कार्य की तीव्रता की प्रतिव्रिया होगी। जनस्वरूप कुल भिन्नकर नियोजता कार्य-घण्टों में कमी करने के बारे में अधिक सधों की माँग को स्वीकार करने के लिए

अनिच्छुक नहीं रहे हैं और आज अधिकांश व्यवसायो में श्रमिक सघों और नियोक्ताओं में सामूहिक सौदाकारी के द्वारा प्रति सप्ताह सामान्य कार्य-घण्टों की संख्या 44 या 45 स्थिर की जाती है। यदि किसी कर्मचारी से इससे अधिक काम लिया जाता है तो उसे अतिरिक्त घण्टों के लिए विशेष ऊँची 'समयोपरि' दर (overtime-rate) से मजदूरी चुकानी होती है और यह प्रबन्धकों को अपने श्रमिकों से सामान्य अवधि में अधिक कार्य लेने से रोकती है। कुछ दशाओं में, जैसे कि भवन-निर्माण व्यवसाय में, समझौते में यह उल्लेख होता है कि यदि कोई नियोक्ता "समयोपरि" काम लेने का इच्छुक है तो वह स्वामीय श्रमिक सघ के सचिव की पूर्व सहमति प्राप्त करेगा। यदि कोई श्रमिक सघ घण्टों में कमी स्वीकार करता है तो साथ ही प्रायः इस बात पर भी जोर देता है कि प्रति घण्टे दर में वृद्धि की जाय जिससे कि घण्टों में कमी के कारण साप्ताहिक आय में कमी न होने पावे। ऐसा करने से नियोक्ता को प्राप्त होने वाला वह अधिकांश लाभ समाप्त हो जाता है जो काम के कम किये गये घण्टों से प्राप्त होता है। किन्तु यदि इसका परिणाम प्रति घण्टे बढ़े हुए उपादन के रूप में होता है, तो यह स्पष्टतः न्यायपूर्ण होगा कि प्रति घण्टे मजदूरी की दरों को तदनु रूप बढ़ा दिया जाय।

महिलाओं एवं बालकों के हित में अधिनियमों के अतिरिक्त श्रम के घण्टों को सीमित करने की दिशा में राज्य का योगदान बहुत कम रहा है, यद्यपि अधिकांश दशाओं में जहाँ पुरुष और महिलाएँ दोनों साथ-साथ उसी कारखाने में कार्य करते हैं, एक के कार्य-घण्टों के लिए किये गये परिसीमन ने दूसरे के कार्य-घण्टों को भी अपने आप परिसीमित कर दिया है। कोमला खान इसका एक अपवाद है जहाँ भूमिगत कार्य के लिए कार्य के घण्टे सन् 1908 में 8 तथा सन् 1919 में 7 तक सीमित कर दिये गये, यद्यपि बाद में इस सीमा को फिर से 7½ घण्टे तक बढ़ा दिया गया। दुकान बन्द करने सम्बन्धी अधिनियमों के द्वारा दुकान-महायकों के लिए भी कानून बनाये गये हैं। किन्तु इसके अतिरिक्त इस देश में पुरुष श्रमिकों के कार्य-घण्टों के लिए कोई सीमा निर्धारित नहीं की गई है, और जबकि सन् 1920 के वाशिंगटन सम्मेलन में प्रति सप्ताह कार्य-घण्टों की कानून द्वारा 48 तक सीमित करने के विषय में एक अन्तरराष्ट्रीय प्रस्ताव स्वीकृत कर लिया गया था, फिर भी ब्रिटिश सरकार ने बाद में इसे कार्यरूप में परिणित न करने का निर्णय किया। पिछली अर्द्धशताब्दी की अवधि में कार्य-घण्टों में हुई कमी श्रमिक सघों एवं नियोक्ताओं के बीच होने वाली सामूहिक सौदाकारी का ही परिणाम है और यह दोनों पक्षों के बीच सम्पन्न सामूहिक समझौतों में समाविष्ट है।

1. मजदूरी के सिद्धान्त का प्रयोजन:—मजदूरी के सिद्धान्त का प्रतिपादन करते समय कोई अर्थशास्त्री, उस रीति का एक अमूर्त चित्र या रेखाचित्र अंकित करने का प्रयत्न करता है, जो श्रम-शक्ति के मूल्य के रूप में मजदूरी को अन्य मूल्यों अथवा आर्थिक मात्राओं से सम्बद्ध करती है। वह जो चित्र रेखांकित करता है उसका निर्माण इस प्रकार के परस्पर निर्भर सम्बन्धों द्वारा होता है जिनके अनुसार किसी एक बिन्दु पर हुआ परिवर्तन उसके अध्ययन के अन्तर्गत आने वाले समस्त क्षेत्र में सापेक्ष परिवर्तन या फेर-बदल उत्पन्न कर देता है। उसका चित्र एक वास्तविक चित्र है अथवा नहीं है—यह इस बात पर निर्भर होगा कि उसकी रेखायें उस वास्तविक जगत की रेखाओं से मेल खाती हैं अथवा नहीं जिसका निरूपण करने का वह दावा करता है। साथ ही वह केवल चित्रण ही नहीं करता, बल्कि इससे भी कुछ अधिक करने का प्रयास करता है। न्यूनाधिक रूप में वह चित्र को सरल बनाने का प्रयत्न तो करता ही है ताकि वह उन सम्बन्धों पर जिन्हें वह अधिक प्रमुख समझता है अधिक जोर दे सके, किन्तु साथ ही वह उसका निरूपण उस रीति से करने का प्रयत्न भी करता है कि जिससे परस्पर निर्भर सम्बन्धों की संचना को उन “आधारभूत” मात्राओं पर आधारित किया जा सके जिनकी स्थिति का ज्ञान निरपेक्ष रूप से किया जा सके, और जो, एक बार ज्ञात होने पर इतनी पर्याप्त हो सके कि उनके आधार पर अन्य परिवर्तनशील मात्राओं (इस दशा में मजदूरी) की स्थिति की गणना कर सकें। यदि वास्तव में देखा जाय तो यथार्थ में

कुछ भी स्वतन्त्र नहीं होता तथा प्रत्येक वस्तु पर न्यूनाधिक रूप में किसी अन्य वस्तु की प्रतिक्रिया अवश्य होती है। किन्तु यदि अन्य परिवर्तनशील मात्राओं पर आधारभूत कारकों का यह एकतरफा प्रभाव पर्याप्त रूप में प्रबल होता है तो विपरीत प्रभावों को नगण्य माना जा सकता है और स्वतन्त्रता की मान्यता को अधिकांश प्रयोजनों के लिए पर्याप्त सीमा तक "उत्तम" माना जा सकता है। इस मान्यता के बाद एक ऐसे सिद्धान्त को प्रतिपादित किया जा सकता है जो, दिये हुए आकड़ों या आधारभूत कारकों को एक बार ज्ञात कर लेने के बाद, मजदूरी के स्तर को आकने या निर्धारित करने में उसी प्रकार सहायक होता है जिस प्रकार की यान्त्रिकी (Mechanics) में एक बार निर्धारक शक्तियों की प्रबलता व स्थिति का ज्ञान होने पर, एक प्रमेय (Theorem), किसी साम्य की स्थिति (Equilibrium-position) की अथवा गति के कुछ मार्गों की परिकल्पना करने में सहायक होता है। किन्हीं दो कालों अथवा दो देशों के बीच मजदूरों में अन्तर होने की दशा में इस सिद्धान्त के द्वारा यह भी जाना जा सकेगा कि इस अन्तर के मूल कारण क्या हैं, अर्थात् कुछ मात्राओं में होने वाले परिवर्तन मजदूरी में स्थायी परिवर्तनों को सम्भव बना सकते हैं। इस सिद्धान्त का आरम्भ (जहाँ तक इसकी सत्यता का सम्बन्ध है) यथार्थ में वस्तुओं के पारस्परिक सम्बन्ध का निरूपण करने वाले इस विवरण से है जो इस परिकलन का आधार है कि किन्हीं निर्धारित दशाओं में क्या परिवर्तन होंगे। जहाँ तक इसका सम्बन्ध है, इस परिकलन को आगे कार्य के लिए मार्गदर्शक के रूप में प्रयुक्त किया जा सकता है—यह सिद्ध करने के लिए कि किम प्रकार पदार्थों या नद्यों को परिवर्तित किया जा सकता है।

किन्तु कोई भी सिद्धान्त इसलिए गलत हो सकता है कि वे सम्बन्ध, जिनका वह निरूपण करता है, यथार्थ जगत का सही सही चित्रण प्रस्तुत नहीं करते, क्योंकि या तो उनका अस्तित्व ही नहीं है अथवा उसमें ऐसे सम्बन्धों को छोड़ दिया गया है जिनका प्रमुख महत्व है और जिन पर विचार करना आवश्यक है। फिर भी यह आवश्यक नहीं कि कोई सिद्धान्त भले ही वह कुछ सीमा तक सही हो उन उद्देश्यों के लिये पर्याप्त ही हो, जिनकी पूर्ति के लिए उनका निर्माण किया गया है, अथवा उन प्रश्नों का समाधान कर ही दे जिनके समाधान की इससे आशा की गयी थी, क्योंकि इसके द्वारा अलग किये गये जिन मूल कारकों (Key factors) पर इसके परिकलन एवं पूर्वानुमान आधारित है, वे कारण अन्य परिवर्तनशील मात्राओं पर उससे कहीं कम निर्भर हो सकते हैं जितना कि पहले समझा गया था। मजदूरी के सिद्धान्त के बारे में लोगो ने प्रायः यह मत व्यक्त किया है कि किसी सरल सिद्धान्त के प्रतिपादन के लिये थम बाजार यथार्थ में परस्पर कार्यशील शक्तियों का इतना जटिल तन्त्र है कि इससे ऐसी गणना नहीं की जा सकती जो किसी विशेष प्रकार की स्थिति अथवा सीमित समय के परे भी

को मोटे तौर पर दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है। और यह ऐसे निर्धारक कारक की क्रम के अनुसार होता है जिन पर ये सिद्धान्त अधिक जोर देते हैं। एक और वे सिद्धान्त हैं जो मुख्यतः श्रम-शक्ति की पूर्ति को प्रभावित करने वाले कारकों (Factors) का निरूपण करते हैं और इनमें वस्तुतः मजदूरी के उत्पादन-लागत सम्बन्धी सिद्धान्तों को सम्मिलित किया जा सकता है। दूसरी ओर वे सिद्धान्त हैं जिनमें इस बात को निरूपित किया गया है कि मजदूरी का निर्धारण मुख्यतः नियोक्ताओं द्वारा श्रम की मांग को प्रभावित करने वाले कारकों द्वारा होता है, जैसे कि पूँजी की पूर्ति और/या श्रम की उत्पादकता। कुछ अर्थशास्त्रियों (मुख्यतः मार्शल¹) ने दो प्रकार की व्याख्याओं के मध्य एक समन्वय स्थापित करने और इन दो प्रकार के निर्धारक प्रभावों के बीच सन्तुलन बनाये रखने का प्रयास किया है, और इस प्रकार एक संकर सिद्धान्त (theory of a hybrid type) को जन्म दिया है।

3. निर्वाह-सिद्धान्त (The Subsistence Theory) — सबसे प्राचीन सिद्धान्त पूर्ति-सिद्धान्त था तथा कुछ हद तक वह इन सबकी तुलना में सरलतम था। इसमें केवल यह वर्णन था कि श्रम का मूल्य श्रमिक के निर्वाह पर आधारित होता है। मजदूरी की राशि उन वस्तुओं की राशि के बराबर होती है जो किसी श्रमिक और उसके परिवार के भोजन एवं वस्त्रों के लिए आवश्यक होती है तथा यह समाज की उस लागत का प्रतिनिधित्व करता है जो “श्रमिकों को अपना अस्तित्व बनाए रखने एवं अपने वंश की वृद्धि के लिये अपेक्षित है” (रिकाडों, इसका अर्थ यह हुआ कि मजदूरी-प्रणाली के अन्तर्गत श्रमिक को प्राप्त होने वाली मात्रा वास्तव अथवा अर्द्धदासत्व के अन्तर्गत प्राप्त होने वाली मात्रा के बराबर ही थी—प्रत्येक दशा में वह केवल श्रमिक के “हास और अवक्षयण” (wear and tear) की पूर्ति ही कर सकती थी। वास्तव में कुछ लेखकों ने एडम स्मिथ के विचार का अनुसरण किया कि “यद्यपि स्वतंत्र मेवक के हास एवं अवक्षयण की पूर्ति समान रूप से उसके स्वामी के व्यय पर होती है, अपितु यह एक दास पर होने वाले उसके व्यय से कम होगी”, क्योंकि एक स्वतंत्र श्रमिक अपने भोजन की व्यवस्था में उम निरीक्षक से ऊँची अधिक भित्तियारी एवं अल्प-ज्यारी होगा जो दासों के भोजन प्रणाली के लिये नियुक्त होता है। साथ ही स्वतंत्र श्रमिक का श्रम कदाचित अधिक कुशल एवं उत्पादक होगा। इसका तात्पर्य यह हुआ कि आवश्यकताओं के मूल्य में कुछ वृद्धि या कमी होने पर नकद मजदूरी में भी निश्चय ही शीघ्र वृद्धि या कमी होगी और मजदूरी पर कर लागू करने पर मजदूरी में भी उसी अनुपात में वृद्धि हो जायगी और इस प्रकार का बोक नियोजना पर आ पड़ेगा।

1. मार्शल का सिद्धान्त भी कम कठोर था, और अनेक अन्य अर्थशास्त्रियों के सिद्धान्तों की अपेक्षा इसमें श्रमिक सर्वो के कार्य के लिए अधिक क्षेत्र छोड़ा गया था।

4. आदत एव प्रथा का प्रभाव — किन्तु निर्वाह-सिद्धान्त के समर्थकों की स्वयं एक ऐसी मान्यता थी जिसने उनके इस सिद्धांत को मजदूरी की पूर्ण व्याख्या के रूप में क्षति पहुंचाई। उदाहरण के लिए, रिवाडों की यह मान्यता थी कि श्रमिकों के आहार की 'आवश्यकताओं' का निर्धारण करने में आदतों एव प्रथाओं से सहायता मिलती है। निर्वाह स्तर, जिसके अनुरूप ढल जाने की प्रवृत्ति मजदूरी में पाई जाती है, केवल नितान्त शारीरिक आवश्यकताओं को ही सम्मिलित नहीं करता, बल्कि आरामदायक आवश्यकताओं का भी इसमें किंचित समावेश होता है। इसका कारण स्पष्ट उल्लिखित न होते हुए भी प्रकट रूप में दुहरा होता है। एक बार मदिरा एव तम्बाकू जैसे कुछ छोटे-मोटे सुखों के अभ्यस्त हो जाने के पश्चात् श्रमिक की मजदूरी में कमी होने पर वह इन आरामों या सुखों की अपेक्षा कुछ शारीरिक आवश्यकताओं को ही तिलाजलि देने के लिए विवश होगा। दूसरे शब्दों में, स्वभाव इन सुखों अथवा आरामों को परम्परागत अनिवार्यताओं (Conventional necessities) में परिणित कर देता है। यही नहीं, अपने विवाह के उपयुक्त समय अथवा अपने परिवार के उपयुक्त प्रकार के विषय में निर्णय करते समय, श्रमिक जब अधिक परिकल्पन करता है, तो उसके इस निर्णय के पीछे भी उसके द्वारा आवश्यक समझा जाने वाला जीवन स्तर ही सर्वोपरि होता है।

यदि स्वभाव एव आदत जैसी परिवर्तनीय मात्रा को महत्वपूर्ण मान लिया जाय तो इसमें सिद्धांत की पूर्णता में काफी कमी हो जाती है। इसका अर्थ यह हुआ कि आदत एव प्रथा की स्वीकार करने के बाद और निर्वाह-स्तर में कुछ परम्परागत आवश्यकताओं को सम्मिलित करने के पश्चात् ही निर्वाह सिद्धांत अपने निरपेक्ष रूप में लागू सम्भवा जाता था। किन्तु आदतों को परिवर्तनशील मानते हुए इस सिद्धांत को समय की जम सीमित अवधि में ही लागू माना जा सकता था जिसमें आदतें एव प्रथाएं अपरिवर्तित रहती हैं तथा ऐसी लम्बी अवधि के लिए इसमें दीर्घकालीन पूर्वानुमान लगाना सम्भव नहीं था। इसके अतिरिक्त, मजदूरी में परिवर्तन स्वयं आदतों में परिवर्तन का कारण हो सकता है, क्योंकि नवीन मजदूरी का स्तर श्रमिक को नवीन जीवन-स्तर का अभ्यस्त बनाता है। ऐसी दशा में कारणों का प्रभाव विपरीत होगा और बजाय इसके कि श्रम की पूर्ति में निश्चित परिवर्तनों के द्वारा मजदूरी निर्वाह स्तर के बराबर हो जाय, श्रम की पूर्ति की दशाओं पर स्वयं मजदूर के स्तर की प्रतिक्रिया हो सकती है, तथा मजदूरी में वृद्धि उन दशाओं में ही परिवर्तन उत्पन्न कर दे जो इसे बनाये रखने में सहायक रही हैं।

यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि रिवाडों ने इस शर्त (qualification) को अधिक महत्व नहीं दिया, क्योंकि उसके विचार से सामान्यतः आदत का प्रभाव अल्पकाल (अधिक से अधिक दस या बीस वर्ष) तक ही सीमित था और उसका

मत था कि जनसंख्या का नियम—जिमरी प्रवृत्ति सदैव निर्वाह-बिन्दु तक बढ़ने की होती है—दीर्घकाल में अपना प्रभाव दिखलान में पर्याप्त रूप में इतना मशक्त होता है कि आदता में इस बीच हुए परिवर्तनों के प्रभाव का यह दया देता है। यह समझ है कि कुछ समय तक मजदूरी के स्तर में वृद्धि की प्रवृत्ति दृष्टिगोचर हो (ठीक उसी प्रकार जैसा कि यह किमी दूसरे समय में कुछ काल तक निर्वाह-स्तर में भी नीचे रहे)। किन्तु ऐसा तभी होगा जब आर्थिक प्रगति की गति तीव्र हो, जब पूँजी निरन्तर संचित हो रही हो और उद्योग का विस्तार हो रहा हो और इन सबके फलस्वरूप पूर्ति की तुलना में श्रम की मांग अधिक तेजी से बढ़ रही हो। मजदूरी में वृद्धि के साथ-साथ श्रमिक वर्ग में नवीन आदतों का निर्माण होना है, जिससे उनके जीवन स्तर में नवीन सुखों या आरामों का समावेश हो जाता है और ऐसे समय में “श्रमिक समृद्ध एवं सुखी होगा है (और) उनके हाथों में जीवन की आवश्यकताओं एवं सुखों के अधिक अनुपात को जुटाने की शक्ति आ जाती है, और इसलिए वह स्वस्थ एवं अपने पूरे परिवार का पालन पापण कर सक्ता है।” किन्तु मानव प्रजननशीलता का अपरिवर्तनीय दबाव इस मुद्दे की गति से भी तीव्र होता है तथा आर्थिक प्रगति में गिरावट का साथ ही मजदूरी में वृद्धि के लिए उपयुक्त दशाओं समाप्त होने लगती हैं श्रम की पूर्ति एवं मांग बराबर होने लगती हैं तथा एक बार मजदूरी के स्तर में पुनः गिरावट शुरू होने पर आदतों में गिरावट की दिशा में उन्नी शीघ्रता से मशोध्य होने लगता है जिस शीघ्रता से पहले उनमें वृद्धि की दिशा में सजाधन हुआ था।

यह पूर्ण रूप में स्पष्ट नहीं है कि क्या रिकार्डों का यह मत था कि निरन्तर आर्थिक प्रगति होते हुए भी जनसंख्या का नियम इस प्रकार का पुनरावर्तन उत्पन्न करने में सामान्यतः पर्याप्त था, अथवा कि वह निर्वाह-सिद्धान्त को एक ऐसा ‘स्थिर’ सिद्धान्त मानता था जिसमें उस मनुष्य-स्तर की परिवर्तना की गई हो जहाँ पर प्रगति के रुक जाने पर परिवर्तन की एक अवधि के बाद मजदूरी वापस आ जायगी। जबकि उसका यह कथन कि “बिनामसीत ममाज ॥ (मजदूरी की), बाजार-दर अनिश्चित काल तक निरन्तर निर्वाह-स्तर से ऊपर होगी,” दूसरे विचार की पुष्टि करता है, किन्तु उसके द्वारा इस तथ्य पर कि एक घनी आबादी वाले देश में निर्वाह की लागत में स्वयं बढ़ने की प्रवृत्ति होती है, अधिक ध्यान दिया जाने से प्रथम विचार की पुष्टि होती है। यह अन्तर उस अन्तर के समान है जो वाद्य के साथ कुर्सियों (musical chairs) के खेल में मगीन चारू रहने पर और संगीत बन्द हो जाने पर बिनाडियों की स्थितियों से होता है। यद्यपि जगत् में मगीन कभी समाप्त नहीं होना (परिवर्तन निरन्तर होता रहता है) और यदि रिकार्डों का अभिप्राय इस सिद्धान्त के द्वितीय अर्थ से था तो मतत परिवर्तनशील जगत् की समस्याओं के लिए इस सिद्धान्त का स्पष्टतः सीमित प्रयोग ही किया जा

सकता है। फिर भी इसका परिणाम यह है कि श्रमिक-वर्ग के उत्थान की केवल मात्र माशा पूँजी निर्माण और औद्योगिक प्रगति की गति को बनाये रखने तथा श्रमिकों की जनसंख्या में वृद्धि को दर को सीमित बनाये रखने में ही निहित है। शताब्दी के अन्त में रिकार्डों की अपेक्षा अन्य अर्थशास्त्रियों (उदाहरण के लिए सीनियर एव जे एस मिल) का भुकाव परिवर्तनशील प्रथाओं के प्रभाव पर अधिक जोर देने की ओर था और ऐसा करते समय उन्होंने 'लोह नियम' जैसे सुदृढ़ नियम का परिचय करके उसके स्थान पर पूर्ण एव भाग की मिली जुली व्याख्या को प्रस्थापित किया था।

5. मार्क्स तथा सामूहिक सौदागरी की शक्ति—मार्क्स ने विशेष रूप से भावत एव प्रथा के प्रभाव पर अधिक बल दिया और उसके द्वारा इस प्रभाव पर दिये गये जोर के कारण इस सिद्धांत में व्यावहारिक परिणामों की दृष्टि से नवीनता का तत्व आ गया। जहाँ तक पूँजीवाद के अन्तर्गत श्रम शक्ति को एक वस्तु मानने और उसकी पूँति एव कीमत किसी भी अन्य वस्तु की भाँति निर्धारित होने का प्रश्न है, मार्क्स ने यह विचार करते समय, कि श्रम-शक्ति का बाजार मूल्य अधिक समय तक निर्वाह के उस मूल्य से भिन्न नहीं हो सकता जो उस श्रम शक्ति के भरण-पोषण के लिए आवश्यक है, रिकार्डों का ही समर्थन किया। इसके साथ ही श्रम-शक्ति अन्य वस्तुओं से इस रूप में भिन्न है कि इसका सम्बन्ध मानव से है और परिणामस्वरूप इसकी पूँति विशिष्ट अर्थ में एक ऐसे "ऐतिहासिक अथवा सामाजिक तत्व" द्वारा निर्देशित होनी है जो जीविका के लिए मानव श्रमिकों की आवश्यकता को निर्धारित करता है। उसका यह कथन है कि "श्रम के मूल्य का निर्माण दो तत्वों द्वारा होता है जिनमें से एक केवल भौतिक है तथा दूसरा ऐतिहासिक अथवा सामाजिक। इसकी अन्तिम सीमा भौतिक तत्व द्वारा निर्धारित होती है, अर्थात् अपना पोषण एव सृजन करने के लिए, इसके भौतिक अस्तित्व को शाश्वत बनाने के लिए, श्रमिक-वर्ग को वे आवश्यकताएँ अवश्य प्रदान की जानी चाहिए जो उनके निर्वाह एव उनकी वृद्धि के लिए नितान्त अपरिहार्य हैं, इस भौतिक तत्व के प्रतिरिक्त श्रम का मूल्य प्रत्येक देश में परम्परागत जीवन स्तर द्वारा निर्धारित होता है।" यह दूसरा प्रभाव ही विभिन्न देशों, विभिन्न कालों और यहाँ तक कि एक ही देश के विभिन्न जिलों में मजदूरी की भिन्नता की व्याख्या करता है। अतः जब श्रम सघ सम्मिलित कार्यवाही के द्वारा मजदूरी में वृद्धि करवाने का प्रयास करते थे, तो दीर्घकाल में अपना प्रभाव प्रदर्शित करने वाले "लोह नियम" के विरुद्ध उनका सघर्ष निरर्थक नहीं होता था। इसके विपरीत, उनकी कार्यवाही स्वयं "सामाजिक तत्व" का ही एक अंग थी और उनके द्वारा प्राप्त किया गया सभ्य भविष्य में "परम्परागत जीवन स्तर" को ढालने में सहायक होता था। "यह मामला सघर्षरत दोनों पक्षों की आपसी शक्तियों के प्रश्न में परिवर्तित

हा जाता है।¹

किन्तु जर्मन मार्क्स ने सौदागरी शक्ति के प्रभाव पर जोर दिया है तथा उसके विचारों का सौदागरी सिद्धान्त अथवा मजदूरी के “सबल” सिद्धान्त (‘force’ Theories) के वर्ग ॥ श्रेणीबद्ध किया गया है, फिर भी इस विषय को पूर्णतः परिष्कारित एवं अननुमेय (unpredictable) मानते समय वह रिवाजों के मत से अधिग्रहित नहीं था। उदाहरण के लिए, यह यह नहीं मानता था कि जब तक पूँजीवादो मजदूरी प्रणाली का अस्तित्व कायम है, श्रम-सघो की कार्यवाही में अनिश्चित सीमा तक मजदूरी में वृद्धि तथा सामो में कमी बरवाना सम्भव हो सकेगा। वर्ग संघर्ष के ‘सामाजिक कारण’ के द्वारा इसके प्रभाव को अल्पपूर्वक रोके जाने के बावजूद भी प्राचीन सिद्धान्त (classical law) का अधिनाश प्रभुत्व बना रहा। किन्तु रिवाजों के विपरीत मार्क्स को मास्वस का जनमस्थान—सिद्धान्त स्वीकार नहीं था और वस्तुतः उसने इसका स्पष्ट रूप में स्पष्टन किया था। अतः इसका स्थान श्रम की पूर्ति का निर्धारित करने वाले किसी अन्य सिद्धान्त द्वारा लिया जाना आवश्यक था। ‘औद्योगिक आरक्षक सेना’ (Industrial Reserve Army) नामक उसके सिद्धान्त ने इसकी पूर्ति की। उसके द्वारा इस सिद्धान्त का जो वैकल्पिक नाम दिया गया वह था “मापेक्ष जनाधिनय” का नियम। इसके अनुसार पूँजीवादो मजदूरी प्रणाली की प्रमुख विशेषता के द्वारा रोजगारी के स्थानों के लिए प्रति-योगिता करने वाले श्रम की पूर्ति की तुलना में उसकी माग बढ़कर अधिग्रहित रहने की प्रवृत्ति होती है तथा यह विशेषता अनेक प्रकार से मजदूरी के स्तर की वृद्धि को नियंत्रित करने की इसकी विशेष शक्ति में निहित है।² मानव-शक्ति के स्थान पर मानव शक्ति का प्रतिस्थापन एवं समय समय पर घटित होने वाले आर्थिक मन्द, एक कारण रह हैं जो इसने फलस्वरूप उत्पन्न होने वाली बेरोजगारी के द्वारा तथा सस्ते श्रम की प्रचुरता वाले बाहरी देशों में पूँजी के निर्यात की प्रवृत्ति के द्वारा मजदूरी के स्तर पर दबाव डालते रहे हैं।

6. मजदूरी-कोष सिद्धान्त (The Wages-Fund Doctrine).—निर्वाह-सिद्धान्त के बारे में रिवाजों की इस मान्यता ने कि किसी विकासशील समाज में अनिश्चित काल तक निर्वाह-स्तर से ऊपर मजदूरी में वृद्धि हो सकती है, माग पर अधिक जोर दिये जाने के दृष्टिकोण को प्रोत्साहित किया। वह सिद्धान्त जिसके द्वारा यह जोर दिया गया मजदूरी-कोष सिद्धान्त के नाम से प्रसिद्ध हुआ; और

1 Value, Price and Profit, सम्पादक : एलीजर एवलिंस, पृष्ठ 85 व आगे।

2 प्रचलित आर्थिक प्रणाली के अन्तर्गत इस कारण के महत्वपूर्ण अंश के रूप में यह प्रवृत्ति मानी जा सकती है जिसमें ध्यान पूँजी के प्रतिफल की दर (ब्याज की दर या लाभ की दर) पर कन्द्रित किया जाता है और प्रणाली में पार्द जाने वाली अनम्यताओं या कठोरताओं के अस्तित्व पर किया जाता है जो इस दर को गिराने वाली प्रवृत्तियों का प्रतिरोध करती हैं।

यद्यपि यह केवल अग्निशक्ति की प्रबलता में हेरफेर का ही प्रतिनिधित्व करता था, किन्तु फिर भी इसके समर्थक इसे रिकार्डों के विचारों का विकल्प न मानकर इसके विचारों का विस्तार ही मानते थे। यह वह समय था जबकि पूँजी सामान्यतः श्रमिकों को "मजदूरी के रूप में दी जाने वाली अग्रिम धनराशियों" का ही पर्यायवाची मानी जाती थी—अर्थात् वे राशियाँ जो वस्तुओं के उत्पादन एवं विक्रय से पूर्व ही श्रम-शक्ति की खरीद के लिए मजदूरी के रूप में अग्रिम रूप में व्यवस्थित की जाती थी। अतः श्रम की माँग को विद्यमान पूँजी की मात्रा की देन के रूप में माना जाना स्वाभाविक ही था—कम से कम ऐसी देन के रूप में जो पूँजी के सग्रह की मात्रा के अनुसार प्रत्यक्षतः अधिक या कम होती थी। अतः मजदूरी-स्तर को एक सरल विभाजन के द्वारा ज्ञात किया जा सकता था : पूँजीपतियों के द्वारा अग्रिम मजदूरी के रूप में प्रस्तुत पूँजी की मात्रा (मजदूरी-कोष) में रोग्रगार की इच्छुक मजदूरी पर जीवनयापन करने वाली जनसंख्या का भाग देकर। जॉन स्टुअर्ट मिल के अनुसार : "प्रतियोगिता के नियम के अन्तर्गत मजदूरी, पूँजी और जनसंख्या की सापेक्ष मात्रा के अतिरिक्त अन्य किसी बात से प्रभावित नहीं हो सकती।"

अतः यह सिद्धांत पुराने इष्टिकोण की कट्टरता से आशिक रूप में पीछे की ओर था। कदाचित् यह कहा जा सकता है कि इसके द्वारा एक निर्धारक दीर्घकालीन पथवा "स्थिर" सिद्धांत को प्रस्तुत करने का प्रयास छोड़ दिया गया और इसके स्थान पर परिवर्तनशील जगत् में मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों की व्याख्या करने का प्रयत्न किया गया। अब श्रम-शक्ति के उत्पादन की लागत द्वारा परिभाषित एक ही सतुलन स्तर जैसी कोई चीज नहीं थी जिस पर मजदूरी अनिवार्यतः आ सके; बल्कि इसके स्थान पर जनसंख्या की तुलना में पूँजी के परिवर्तनशील अनुपात द्वारा परिभाषित परिवर्तनशील "स्वाभाविक दर" की प्रधानता थी। यह सही है कि इस सिद्धांत के समर्थकों का मालूम था कि जनसंख्या-सिद्धांत में विश्वास था : किन्तु सामान्यतः, यद्यपि अपरिहार्य रूप से नहीं, मजदूरी पर इसके प्रबल प्रभाव के विषय में वे इतने हठधर्मी नहीं थे। यदि जनसंख्या की वृद्धि को किसी प्रकार से रोका जा सके तथा उसकी वृद्धि की दर को पूँजी-संचय की दर से कम किया जा सके, तो मजदूरी के स्तर में वृद्धि हो सकती है। किन्तु वस्तुतः ऐसा हो सकता है, इसके विषय में वे अधिक आश्वस्त तो नहीं थे,¹ फिर भी यह एक ऐसी सम्भावना थी जिससे इन्कार करने के लिए भी वे तत्पर नहीं थे।

फिर भी यह सिद्धांत अपने ही कठोर तरीके से पर्याप्त रूप में अनम्य था। इसका प्रयोग मुख्यतः उस अटल उपसिद्धांत (Corollary) को सिद्ध करने के लिए

1. उदाहरण के लिए, जे० एस० मिल ने अपने ग्रंथ (Principles) में इस बात पर सन्देह प्रकट किया है कि अन्न-अग्निशक्तियों (Corn Laws) को समाप्त कर देने से क्या वस्तुतः मजदूर-वर्ग को कोई लाभ प्राप्त हो सकेगा (सातवा संस्करण, खण्ड I, 425)

किया गया था जिसके अनुसार सौदाकारी शक्ति अथवा श्रमसघ-कार्यवाही मजदूरी के स्तर को कुल मिलाकर बदल सकने में असमर्थ थी और जो उपाय पूजा के सचय में बाधक थे (जैसे निर्धनो की सहायताएं धनिकों पर करारोपण) उनमें मजदूरी-कोप में कमी होकर मजदूरी में गिरावट आना अवश्यम्भावी था। श्रमिकों के सुधार की एकमात्र आशा उनके परिवारों के आकार को सीमित रखने और उनके मालिकों की सम्पत्ति में वृद्धि को प्रोत्साहित करने में ही निहित थी। विक्टोरिया काल की अधिकांश अवधि में अर्थशास्त्रियों ने श्रमिकों एवं श्रम-सघों के नेताओं को उनके तरीकों की नितान्त मूल्यना दशाने के लिए यही सलाह दी थी। श्रम-सघ की कार्यवाही अथवा वैधानिक कार्यवाही के द्वारा श्रमिकों के किसी दल द्वारा मजदूरी में वृद्धि प्राप्त कर लेने पर यह माना जाता था कि इससे अन्य श्रमिकों के लिए उपलब्ध मजदूरी-कोप में कमी हो जायगी और फलस्वरूप अन्य श्रमिक या तो कम मजदूरी प्राप्त करेंगे अथवा बेरोजगार हो जायेंगे। इसके विपरीत यदि श्रमिकों के किसी दल को असामान्य रूप से कम मजदूरी स्वीकार करने के लिए बाध्य किया जाता तो इससे श्रमिक वर्ग को कुल मिलाकर वस्तुतः कोई हानि नहीं होती थी। क्योंकि यह श्रमिकों के अन्य दलों को अधिक मजदूरी-कोप उपलब्ध करवाने में सहायक ही होता था। पूजा के सचय में बाधक अथवा श्रमिकों की उनकी सख्या अधिक तेजी से बढ़ाने के लिये प्रोत्साहन न देने वाले श्रमसघों द्वारा या राज्य द्वारा उठाये गये कदमों का प्रभाव सम्भवतः प्रतिकूल ही होता था। अपने प्रसिद्ध एवं लोकप्रिय ग्रन्थ में श्रीमती मारसट ने श्रीमती 'ब' के माध्यम से अपनी शिष्या 'केरोलिन' को इस प्रकार समझाया है—“(मजदूरी की दर) उस अनुपात पर निर्भर होती है जो पूजा व देश की जनसख्या के सर्वहारा-वर्ग के बीच पाया जाता है। यदि मजदूरी को स्वयं अपना मार्ग प्रशस्त करने के लिए खुली छूट दे दी जाय तो इसकी दर को नियमित करने वाला यही एक मात्र तत्व होता है। श्रम की माग का जनक एवं सहारक भी केवल मात्र यही एक कारण है। यदि श्रमिकों की सख्या स्थिर रहती है तो पूजा में वृद्धि के साथ मजदूरी की दर बढ़ जायगी तथा कमी होने पर घट जायगी। यदि पूजा की मात्रा स्थिर रहती है, तो श्रमिकों की सख्या में वृद्धि होने पर मजदूरी की दर में कमी और कमी होने पर वृद्धि हो जायगी, अथवा गणिनज्ञों के शब्दों में मजदूरी की दरों का पूजा की मात्रा से प्रत्यक्ष सम्बन्ध और श्रमिकों की सख्या से विपरीत सम्बन्ध होता है। जहां पूजा है वहां निर्धनों को सदैव रोजगार प्राप्त होगा, (और) इस प्रकार श्रम की माग पूजा की मात्रा के अनुपात में निर्धारित होगी।”¹ इसका निष्कर्ष यह हुआ कि यदि धनिकों पर कर लगा दिये जाय अथवा उनकी सम्पत्तिता को किसी प्रकार की क्षति पहुँचाई जाय तो उसी अनुपात में कम पूजा रोजगार प्रदान करने

के लिए उपलब्ध होगी। "निर्धनो के लिए इस व्यवस्था का (निर्धन कानून सहायता के द्वारा) सबसे बुरा परिणाम यह है कि यह श्रम के मूल्य में कमी कर देती है, अतः पूँजीपति द्वारा निर्धन-दरों (Poor-rates) के रूप में अनिवार्यतः चुकाई जाने वाली राशि के द्वारा उसके अधिको की मजदूरी में निश्चय ही कमी हो जाती है क्योंकि इस कर के न होने की दशा में उसकी पूँजी श्रम की मांग से उमी अनुपात में बढ़ जायगी और फलस्वरूप उसका पारितोषिक अधिक होगा।"¹ दान अथवा कृपा, चाहे वे सार्वजनिक हों अथवा निजी, अर्थशास्त्र के इस कठोर नियम को बदलने में असहाय है।

जहाँ तक आवश्यक समझे जाने वाले स्तर को प्रभावित करने और इस प्रकार श्रम की पूर्ति पर प्रभाव डालने में आदत एवं प्रथा में होने वाले परिवर्तनों का प्रश्न है, निर्वाह-सिद्धान्त की भाँति मजदूरी-कोष सिद्धान्त (कम से कम उन उप-सिद्धान्तों की जिनका यह सम्बन्ध था) की भी यह एक महत्वपूर्ण मर्यादा थी। यदि प्रथा का प्रभाव महत्वपूर्ण था तो श्रम की पूर्ति को बदलने का और इस प्रकार श्रम-शक्ति के "स्वाभाविक मूल्य" को परिवर्तित करने का एक तरीका मजदूरी में वृद्धि करना था, और इस उद्देश्य के लिए श्रम-सबो के द्वारा किया गया "हस्तक्षेप" स्थायी वृद्धि में महायक परिस्थितियों को ही उत्पन्न कर सकता था। किन्तु जब तक माल्यस का सिद्धान्त हावी रहा, लोग यह विश्वास करने के लिए तैयार नहीं थे कि निर्वाह-स्तर में कोई अतिरिक्त कमी किसी भी जन्म एवं अतिरिक्त व्यक्ति के जन्मा रहने को प्रोत्साहित करने में विफल होगी और इसलिए उन्होंने प्रथा को जनसंख्या-वृद्धि को निर्देशित करने वाले नैसर्गिक विधान पर विसम्बकारी प्रभाव डालने से अधिक और कुछ नहीं समझा। उन्नीसवीं शताब्दी के अन्त तक यह अनुभव नहीं किया जाता था कि उच्च जीवन स्तर वाले लोगों में जन्म दर अपेक्षाकृत अधिक होने के बजाय कम होती है।² अतः कम निर्धनता के फलस्वरूप अपेक्षाकृत कम वाल मृत्यु-दर को ध्यान में रखते हुए भी जीवन स्तर में वृद्धि के द्वारा जनसंख्या-वृद्धि की दर में वस्तुतः कमी हो सकती है। इसलिए श्रम की पूर्ति पर मजदूरी की वृद्धि की प्रतिक्रिया माल्यस की मान्यता से विपरीत दिशा में हो सकती है।

ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता के सिद्धान्त ने, जिसका उल्लेख पिछले अध्याय में किया जा चुका है, इस सिद्धान्त को एक अन्य महत्वपूर्ण मर्यादा प्रदान की, क्योंकि इसने यह प्रदर्शित किया कि श्रम की उत्पादकता बहुत हद तक मजदूरी

1. वही, पृ० 164

2. केवल नसाक सीनियर ही इस कथन से सहमत नहीं था। उसने काफी पहले ही इसे मजदूरी के स्तर में निरन्तर वृद्धि के लिए एक कारण के रूप में प्रस्तुत किया था।

न मरने के द्वारा निष्ठाग्नि हानी है और यदि मजदूरी में की गई वृद्धि श्रम की वाप कुशलता में भी वृद्धि नहीं करने में सफल नहीं होगी तो इसमें निष्ठाग्राहक द्वारा उस श्रम की मांग में भी वृद्धि होगी तथा इसमें श्रम की खरीद के लिए अधिक वाप का व्यवस्था करना में भी उन्हें प्रेरणा मिलेगी। यद्यपि मजदूरी की वृद्धि की प्रतिक्रिया बचने श्रम की पूर्ति की दशाओं पर नहीं है, अपितु मजदूरी वाप के आधार पर भी इसी प्रतिक्रिया होती है और इस प्रकार यह श्रम की मांग को मजदूरी वाप-मिष्ठान्त के समर्थक द्वारा मान्य दिशा के विपरीत मांडनी है। शताब्दी के अन्त में इस मापता में और पूँजी की प्रकृति के कारण में बदल हुए विचारों में प्रभावित अर्थशास्त्रियों ने श्रम की राजगार देने में प्रयोग की जान बानी पूँजी के लिए (मांगन के शब्दों में) 'वाप (Fund) के बजाय प्रवाह (Flow)' शब्द का प्रयोग करना शुरू कर दिया। एन एम स्थिर वाप के बजाय, जिसमें उद्योग के अनिश्चित-उत्पादन में वृद्धि तथा इस अनिश्चित में मजदूर पूँजी के द्वारा धीरे धीरे ही वृद्धि की जा सकती थी, मजदूर पूँजी (circulating capital) का एक नयी शोध परिवर्तनशास्त्र मात्रा के रूप में स्वीकार किया गया जिसकी वृद्धि या वृद्धि इस बात पर आधारित थी कि विनिर्माण के वर्ग इस वर्तमान सन्तुष्टि पर व्यय करने का अवस्था भावी लाभ के लिए विनिर्माण करना कहाँ तक अधिक आवश्यक समझते थे। व्यय एक विनिर्माण रूपी दा घाराग्रा के मध्य आय के प्रवाह में उस समय शोध परिवर्तन हो सकता है जबकि दोनों भागों में सापेक्ष स्तर में इस प्रकार परिवर्तन हो जाय जा घाराग्रा के प्रति आवश्यकता में हो परिवर्तन ला दे। प्रत्यायी रूप में कदाचित कुछ माह्र अथवा वर्षों के लिए यह सही हो सकता है कि वह उपलब्ध वास्तविक वाप, जिसमें मजदूरी का भुगतान होता है उपलब्ध खाद्य सामग्री का मात्रा कुछ समय तक अत्यन्त सीमित होने के कारण स्थिर रहे। इसी कारण प्रायः यह तक दिया जाता था कि श्रमिका का मजदूरी के रूप में अधिक मुद्रा प्रदान किया जाने के बावजूद भी उपलब्ध आवश्यकताओं की पूर्ति में इसमें कोई वृद्धि नहीं होगी और ऊँची नकद मजदूरी के व्यय का परिणाम केवल यह होगा कि आवश्यकताओं के मूल्य में वृद्धि हो जायेगी। किन्तु सन् 1865 में मजदूरी वाप मिष्ठान्त के द्वितीय समर्थक का उत्तर देने समय जैसा मार्क्स ने व्यक्त किया कि यह अनिश्चयता बचने अल्पकाल तक ही लागू होता है। कुछ समय बाद आवश्यकताओं के लिए बड़ी हुई मांग उनकी परिवर्तन पूर्ति में वृद्धि का कारण बनेगी और इसका प्रतिकूल प्रभाव उन विलासिताओं के उत्पादन पर पड़ेगा जो इससे पूर्व धनियों द्वारा खरीदी जाती थी 'पूँजी एवं श्रम का हस्तान्तरण कम लाभदायक शाखाओं से अधिक लाभदायक शाखाओं में हो जायेगा और हस्तान्तरण का यह प्रक्रिया उस समय तक निरन्तर चालू रहेगी जब तक कि उद्योग की एक शाखा में बड़ी हुई मांग के साथ-साथ पूर्ति भी उसी

अनुपात में न बढ़ जाय और दूसरी शाखा में घटी हुई माग के अनुसार उसमें कमी न आ जाय ।”

7 **सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त**—इन मर्यादाओं के महत्व के अनुभव ने उन्नीसवीं शताब्दी के अन्त में अर्थशास्त्रियों को मजदूरी-कोष सिद्धान्त का बहुत कुछ परित्याग करने के लिए और एक अपेक्षाकृत कम कठोर किस्म के माग सिद्धान्त पर ध्यान केन्द्रित करने के लिये बाध्य कर दिया । मार्शल सहित कुछ अर्थ-शास्त्रियों को इस नवीन विचार की प्रबलता में जो महत्वपूर्ण परिवर्तन दृष्टिगोचर हुआ वह इस दिशा में था कि श्रम की माग, विनियोजित की जाने वाली धनराशि के विषय में पूँजीपतियों द्वारा लिये गये पूर्वनिर्धारित निर्णयों की अपेक्षा श्रम द्वारा उत्पादित माल के कारण होती है । मचलन पूँजी को स्थिर कोष के बजाय परिवर्तनशील प्रवाह मानते हुए इमने यह जोर दिया कि श्रम की उत्पादकता (जो चाहे श्रम की कार्यकुशलता में परिवर्तन के कारण हुई हो अथवा अन्य किसी कारण से) शीघ्रता से पूँजी के प्रवाह को तेज कर देगी और इस प्रकार श्रम की माग को बढ़ा देगी । किन्तु हमारे विचार से परम्परा से सम्बन्ध-विच्छेद पर, जिसका प्रतिनिधित्व यह दृष्टिकोण करता है, अत्यधिक जोर देना बुद्धिमत्तापूर्ण न होगा और अनेक अर्थशास्त्रियों ने सीमान्त उत्पादकता के सिद्धान्त में पुरातन सिद्धान्त के अनेक मूलतत्त्व को उससे कहीं अधिक स्थान दिया है जितना कि इसकी नवीन विशेषताओं पर जोर दिये जाने का समर्थन करने वाले लोग महसूस करते रहे हैं । यह सही है कि अब यह माना जाने लगा है कि श्रम की माग का निर्धारण किसी स्थिर कोष के द्वारा न होकर श्रम की उत्पादकता में होने वाले परिवर्तनों से शीघ्र ही प्रभावित होता है और इस माग तथा उत्पादकता के परिवर्तनों के बीच जो सम्बन्ध है उसकी परिमापा ज्यादा सुनिश्चितता से की जाने लगी । किन्तु “ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता” की सत्यता पर पूर्ण विचार किये जाने के बावजूद भी पुराने सिद्धान्त के अनेक उपसिद्धान्त निर्वन्ध होने की बजाय सबल हो गये—उदाहरण के लिये, यह कहा जाने लगा कि श्रम की माग के लोचपूर्ण होने पर “स्वाभाविक स्तर” से ऊपर मजदूरी को बढ़ाने के उद्देश्य से किये गये हस्तक्षेप (जब तक कि इसके साथ-साथ उत्पादकता में भी वृद्धि न हुई हो) का परिणाम इस अर्थ में अधिक हानिकारक होगा कि इससे श्रम को रोजगार प्रदान करने में सहायक पूँजी अपरिवर्तित रहने के बजाय सकुचित हो जायगी ।

इस नवीन सिद्धान्त के स्वरूप को निर्धारित करने में सबसे अधिक योग पिछली सदी के अन्त में पच्चीस वर्षों में अर्थशास्त्रियों के उस बढ़ते हुए स्वभाव से मिला जिनके अनुसार वे सीमा पर थोड़ी मात्रा में (अथवा वृद्धियों) जोड़े जाने या घटाये जाने की भाषा में विचार करने लगे । अर्थशास्त्री उस समय किसी वस्तु के मूल्य की व्याख्या उपभोक्ताओं को प्राप्त होने वाली उस अतिरिक्त उपयोगिता

या सन्तुष्टि के रूप में करने का प्रयत्न कर रहे थे जो उन्हें एक निर्धारित पूति की अन्तिम अथवा सीमान्त इकाई से प्राप्त होती थी—अर्थात् गेहूँ की पूति को X सी बुशल मानते हुए प्रति बुशल मूल्य कैंताग्रो में से किसी न किसी को X सीवी बुशल से प्राप्त होने वाली उपयोगिता का माप करेगी। इससे यह निष्कर्ष निकाला जाने लगा कि मानव-श्रम के मूल्य की व्याख्या भी इसी प्रकार से इसके विनी कैंता को प्राप्त होने वाली सीमान्त उपयोगिता के द्वारा की जा सकती है। किन्तु यदि श्रम घरेलू सेवाग्रो में नियुक्त नहीं है तो वह उपभोक्ताग्रो की इच्छाग्रो की पूति प्रत्यक्षत नहीं करता है—वह तो केवल माल का उत्पादन करके अप्रत्यक्ष रूप में ही ऐसा करता है। अतः श्रम की पूति की एक दो टूई मात्रा की दशा में यह माना गया कि इसके मूल्य का निर्धारण उस अतिरिक्त उत्पादन से होगा जो उस पूति की सीमान्त इकाई के अतिरिक्त श्रम द्वारा उत्पादित किया गया है। नियोक्ता के लिए उसके द्वारा खरीदी गई श्रम-शक्ति का मूल्य उस माल में निहित होता है जो उसके द्वारा उत्पादित किया जाता है। यह निर्णय करने के लिये कि दम अतिरिक्त श्रमिकों को काम पर लेकर उन्हें मजदूरी देने में उसे कितना लाभ होगा, वह इस बात का हिसाब लगावेगा कि अतिरिक्त दस व्यक्तियों को काम प्रदान करने में उसके कारखाने के कुल उत्पादन में कितनी वृद्धि होगी। यह “शुद्ध उत्पादन” (उन्हे काम देने के कारण अतिरिक्त कच्चे माल के रूप में होने वाले आवश्यक आनुसंगिक व्ययों को घटाकर) नियोक्ता के लिये उनकी उपयोगिता का प्रतिनिधित्व करता है तथा उनके लिये उसके मांग-मूल्य को निर्देशित करता है—अर्थात् वह धनराशि जिसे अतिरिक्त मजदूरी के रूप में वह व्यय करने का इच्छुक था, अथवा उस सीमा का जहाँ तक अपनी संचलन पूजी के “प्रवाह” का विस्तार करना उसके लिए लाभदायक था। इसका अर्थ यह हुआ कि रोजगार के अभिलाषी श्रम की एक निर्धारित पूति होने पर नियोक्ताग्रो द्वारा एक दूसरे के विरुद्ध श्रम के लिए प्रतियोगिता के कारण मजदूरी की राशि उस “शुद्ध उत्पादन” के बराबर हो जायगी जो पूति की सीमान्त इकाइयों को काम पर लगाने से कुल उत्पादन में जुड़ेगा। यदि मजदूरी का स्तर इससे ऊपर जाता है तो श्रम की पूति की सीमान्त इकाइयाँ बेरोजगार हो जायेंगी, क्योंकि इन इकाइयों की “लागत” इनके ‘मूल्य’ से बड़ी अधिक होगी। सत्य एवं उपकरण की एक निश्चित मात्रा से कार्य करते हुये, अधिक श्रमिकों को काम पर लगाकर प्राप्त किया गया अतिरिक्त उत्पादन उसी अनुपात में कम होगा जिस अनुपात में पहले काम पर लगे हुये श्रमिक अधिक थे। दूसरे शब्दों में, अतिरिक्त श्रम को काम पर लगाकर विनी निर्धारित सत्य से अधिक उत्पादन प्राप्त करने का प्रयास (एक सीमा से परे) “ह्रासमान-प्रतिफल” के अधीन था। अतः पूजी एवं प्राकृतिक साधनों की एक निर्धारित मात्रा की दशा में, किसी पमें, उद्योग अथवा संपूर्ण देश द्वारा काम पर लगाये जाने वाले श्रम की

ऐसी मात्रा, जिसे काम देना उनके लिये लाभदायक होगा, की मदद एक निश्चित सीमा होगी। यदि पूँजी (अथवा यो कहा जाय कि विनियोजको द्वारा उनकी पूँजी के लिये मागी जाने वाली प्रतिफल की दरें) एवं प्राकृतिक साधनों की पूर्ण सीमित है और तकनीक का स्तर एवं थम की उत्पादकता भी सीमित है तो मजदूरी का वह स्तर भी, जिस पर प्रत्येक व्यक्ति रोजगार प्राप्त कर सकता है, स्पष्टतः निर्धारित होगा। यदि श्रम इससे अधिक मूल्य की माग करता है, तो इसका परिणाम निश्चय ही बेरोजगारी के रूप में होगा।

अपने पूर्वशालीन सिद्धान्तों की अपेक्षा यह सिद्धान्त स्पष्टतः अधिक सरल एवं अधिक सुनिर्मित था तथा अनेक अर्थशास्त्रियों ने इसका स्वागत एक ऐसी खोज के रूप में करना आरम्भ कर दिया जो केवल मजदूरी के लिये ही नहीं, अपितु सामान्यतः भाय के वितरण के लिये भी एक सम्पूर्ण तथा अन्तिम सिद्धान्त प्रस्तुत करती थी। इसके मूल समर्थकों में से प्रोफेसर जे. बी. क्लार्क ने इसे मजदूरी के प्राकृतिक नियम के रूप में घोषित किया जो प्रत्येक समय एवं प्रत्येक स्थान में लागू होता है तथा जेवन्स ने अपनी भाषा में गूढ़ अर्थ का तत्व देते हुये यह व्यक्त किया कि श्रमिक "अपने उत्पादन का उचित मूल्य" प्राप्त करता है। अनेक व्यक्तियों ने इसे अन्तिम समझा और यह कह कर सतोष कर लिया कि श्रम का पारिश्रमिक उसकी 'उत्पादकता' के साथ परिवर्तित होता है। इसका प्रायः यह अर्थ निकाला गया अथवा यह माना जाने लगा कि मजदूरी का मापदण्ड श्रम द्वारा प्रदत्त सेवाओं से समाज को प्राप्त होने वाला मूल्य होता है तथा परिस्थितियों के किसी निश्चित समूह (सम्भवतः परिवर्तनशील) के अन्तर्गत बाजार में श्रम के प्रचलित मूल्य से कहीं अधिक मौलिक होता है। किन्तु "उत्पादकता", "सेवा" "मूल्य" अस्पष्ट अथवा दोहरे अर्थ वाले शब्द हैं और विवेकशील मत इससे अवगत था कि यह सिद्धान्त स्वयं में मजदूरी का कोई सम्पूर्ण सिद्धान्त नहीं था। इसकी अपूर्णता (जो माग पर आधारित अन्य सिद्धान्तों में भी पाई जाती है) का एक कारण यह था कि इसमें ऐसा कुछ नहीं था जिसे कि कोई यह जान सके कि श्रम की पूर्ति किस प्रकार निर्धारित होती—इसकी कल्पना एक निश्चित मात्रा के रूप में करनी होती थी ताकि यह ज्ञात किया जा सके कि श्रम की विशुद्ध सीमान्त उत्पत्ति क्या थी। पूँजी की पूर्ति के निर्धारण के विषय में भी इसमें अनेक बातों का उल्लेख नहीं था। इस सिद्धान्त में यद्यपि उस रीति की सूक्ष्म परिभाषा दी गयी जो मजदूरी और उत्पादकता के बीच सम्बन्ध स्थापित करती थी, किन्तु उत्पादकता को निर्धारित करने वाले परस्पर प्रभावशील कारकों की जटिलता का इससे कोई आभास नहीं मिलता था। जैसा कि मार्शल ने व्यक्त किया, "इस सिद्धान्त को कभी-कभी मजदूरी के सिद्धान्त के रूप में प्रस्तुत किया गया है। किन्तु इस प्रकार की मान्यता के लिए कोई उचित आधार नहीं है। यह सिद्धान्त कि किसी श्रमिक की भाय उसकी

विशुद्ध उत्पत्ति के बराबर होती है, स्वयं में कोई धर्म नहीं रखता, क्योंकि शुद्ध उत्पत्ति का अनुमान लगाने के लिए उसकी मजदूरी के अनिश्चित उन सभी व्ययों को स्वीकार करना होता है जो उसके द्वारा उत्पादित बिये जाने वाले माल के उत्पादन से सम्बद्ध होते हैं।¹

यह ध्यान में रखना सदैव महत्वपूर्ण है कि “श्रम की सीमान्त उत्पत्ति केवल श्रम की पूर्ति पर ही नहीं, बल्कि उत्पादन के अन्य सभी कारकों की पूर्ति पर निर्भर होती है, और इतना कहे जाने के बाद यह सिद्धान्त अपनी ऊपरी सरलता और अपने अन्तिम रूप से बहुत कुछ वृद्धि हो जाता है। यदि अन्य कारकों की प्रचुरता के बीच श्रम अपेक्षाकृत एक दुर्लभ कारक होता है तो श्रम की विशुद्ध सीमान्त उत्पत्ति ऊँची होगी और श्रम के लिये प्रतियोगिता के कारण उसे ऊँचा मूल्य प्राप्त करने में सफलता प्राप्त हो जायगी। उदाहरणस्वरूप, अविषम साधनों की दृष्टि से धनी लेकिन कम आबादी वाले एक नये देश में नये बसने वाले लोग अपने शारीरिक श्रम के द्वारा पर्याप्त सम्पदा का उत्पादन कर सकते हैं, किन्तु प्राकृतिक साधनों का उपयोग अपेक्षाकृत अधिक पूर्ण होने और उस प्रदेश के आबाद हो जाने के बाद नये बसने वाले लोगों के लिए, जिन्हें पूँजी की सहायता प्राप्त नहीं है उस भूमि से जीविका प्राप्त करना उतना सरल नहीं होगा और इसके फलस्वरूप श्रम सस्ता हो जायगा। इसके अनिश्चित यदि पूँजी दुर्लभ है और उसके लिए ऊँची ब्याज दर की अपेक्षा है, तो यह एक ऐसा कारक होगा जो श्रम की सीमान्त विशुद्ध उत्पत्ति और मजदूरी के स्तर में कमी कर देगा, विशेषकर ऐसी दशा में जबकि नाममात्र की मजदूरी पर काम करने वाले लोगों की संख्या प्रचुर हो। इसके अनिश्चित, औद्योगिक संगठन की कुशलता का भी श्रम की उत्पादकता पर उतना ही प्रभाव पड़ेगा जितना कि तकनीकी ज्ञान की विद्यमान दशा का, जो यह निर्णय करेगी कि मानव-श्रम-शक्ति कितनी अपरिहार्य है और कितनी नहीं, अर्थात् कितनी सरलता से इसके स्थान पर यांत्रिक शक्ति प्रतिस्थापित की जा सकती है तथा कहा तक उपभोक्ताओं की मांग को विभिन्न वस्तुओं में विभक्त किया जा सकता है—ऐसी वस्तुयें जिनके उत्पादन में श्रम की आवश्यकता अधिक अथवा ऐसी वस्तुयें जिनके उत्पादन में श्रम की आवश्यकता कम होती है। श्रम की सीमान्त विशुद्ध उत्पत्ति इन सब पर तो निर्भर होगी ही बल्कि इसके साथ ही यह स्वयं श्रम की अन्तर्निहित कुशलता पर भी निर्भर होगी तथा किमी भी अन्य वस्तु के मूल्य में होने वाला परिवर्तन सम्भवतः इसे भी प्रभावित करेगा।

1. Principles of Economics, 518 लेकिन मार्रांस का यह कहना है कि यह आपत्ति “उस टाँके के समझ सही नहीं है जिसमें यह बतलाया गया है कि यह सिद्धान्त मजदूरी को प्रभावित करने वाले कारकों में से एक कारण पर प्रकाश डालता है।” अपने प्रथम संस्करण में उसने कहा था कि इसमें मजदूरी के नियम का “एक अंश, और केवल एक छोटा सा अंश ही समाया हुआ है”।

8. माशाल एव पूर्ति तथा भाग —मार्शल ने, जो ऐसे आर्थिक जगत् की जटिलताओं के प्रति, जहाँ सभी वस्तुयें पारस्परिक अन्त क्रिया के अधीन होती हैं, अन्य अनेक अर्थशास्त्रियों की अपेक्षा अधिक जागरूक था। एक ऐसा मिला-जुना विचार प्रदान करने का प्रयास किया, जो श्रम की पूर्ति एवं श्रम की माग दोनों को प्रभावित करने वाली शक्तियों से युक्त था। कुल मिलाकर अन्य परम्परागत सिद्धांतों की अपेक्षा उसके द्वारा प्रतिपादित सिद्धान्त अधिक उदार था। उदाहरणस्वरूप, इसमें श्रमिक सघों के द्वारा मजदूरी के विषय में सामूहिक सौदाकारों के प्रभाव के लिए कुशलता के साथ-साथ श्रम के “पूर्ति-मूल्य” पर पड़ने वाले इसके प्रभाव के जरिए कुछ सैन छोड़ा गया था।

हम देख चुके हैं कि श्रम के सिये मालिकों की भाग अनेक बातों पर निर्भर होती है। एक मुख्य बात, जिस पर श्रम निर्भर करता है, पूँजी की पूर्ति है—प्रधान विद्यमान एवं भावी व्यवसायों के द्वारा इसकी व्यवस्था कितनी प्रचुरता से एवं निगमयितापूर्ण की जा सकती है। माशाल का विचार था कि यह पूर्ति दीर्घकाल में विनियोजकों की उस योग्यता एवं तत्परता द्वारा निर्धारित होती है, जो उन्हें तत्काल उपभोग से विरत करके बचत करने और इसका विनियोग करने के लिये प्रेरित करती है। यह सही है कि किसी एक समय में उपलब्ध पूँजी विनियोजकों द्वारा भूतकाल में किये गये कार्यों पर निर्भर एक निश्चित राशि होती है फिर भी यह एक ऐसा स्टॉक होता है जिसमें समय के साथ-साथ विनियोजकों द्वारा जोड़ी गई नई बचत से वृद्धि अथवा उनके द्वारा चालू व्ययों में की गई वृद्धि में कमी हो जाती है। यद्यपि पूँजी का यह स्टॉक दीर्घकाल में लोचपूर्ण होता है, फिर भी इसकी यह लोच कुछ सीमाओं के अन्दर ही रहनी है। ये सीमायें धन को बचाकर भविष्य में भ्राम्य प्राप्त करने के अथवा उसे तत्काल व्यय करने के विषय में विनियोजकों की अधिमान्यताओं द्वारा निर्धारित होती है। यह कहा जाता है (यद्यपि कुछ लोग इसका प्रतिवाद भी करते हैं) कि कुपणों को छोड़ कर अन्य अधिकांश व्यक्ति अपने 100 पौण्ड धन का तत्काल व्यय करना अधिक पसन्द करते हैं बजाय इसके कि वे एक वर्ष पश्चात् उसके बढ़ने में 101 पौण्ड पाने का वचन प्राप्त करें, और यहाँ तक कि यदि उन्हें एक वर्ष बाद 105 या 106 पौण्ड भी दिये जाने का वचन दिया जाय तो भी वे शायद ऐसा करने के लिये राजी नहीं होंगे—भले ही ऐसा वचन कितना ही विश्वसनीय और सर्वथा सत्य हो। वर्तमान आनन्द के लिए इस अधिमान्यता को “समय-अधिमान्यता” (time preference) की संज्ञा दी गयी है अथवा उसे उनका “भविष्य के प्रति बट्टा” (discount of the future) कहा गया है और यह उस त्याग का प्रतिनिधित्व करती है जिसे मार्शल द्वारा ‘प्रतीक्षा’ अथवा बचत करने में किये गये त्याग का प्रतीक माना गया है। बचन में निहित यह “लागत” उद्योग में पूँजी के प्रवाह पर अवरोधक की भाँति कार्य करेगी और विनियोजकों

की इस अनिच्छा को जीतने के लिये आवश्यक धनराशि के रूप में व्यक्त किये जाने पर यह पूँजी के "पूर्ति-मूल्य" का परिचायक होगी। वचत अथवा प्रतीक्षा की अनिच्छा को जीतने के लिए तथा उद्योग में पूँजी को आकर्षित करने के लिये आवश्यक यह 'पूर्ति-मूल्य' सामान्यतः छोटी वार्षिक वचतो की अपेक्षा बड़ी वार्षिक वचतो की दशा में अधिक होगा। वस्तुतः नवीन पूँजी की छोटी राशि के लिये यह बहुत ही कम होगा, क्योंकि धनिक-वर्ग अपनी आय के उस एक भाग को जिसे व्यय करने का उनके पास अन्य कोई विकल्प नहीं था, बचाने के लिए विवश होंगे—मले ही उन्हें इसके विनियोजन से प्राप्त होने वाला लाभ कम ही अथवा शून्य हो। अतः नवीन पूँजी की विभिन्न मात्राओं (पूँजी के स्टाक में जोड़ी जाने वाली विभिन्न प्रकार की मात्राएँ) के पूर्ति-मूल्यों को एक ऐसी अनुसूची के रूप में व्यक्त किया जा सकता है जिसे मार्शल ने "पूर्ति-मूल्यों की अनुसूची" (schedule of supply-prices) अथवा पूर्ति वक्र रेखा की सहायता से—अर्थात् एक ऐसी वक्ररेखा जो विभिन्न राशियों के विभिन्न पूर्ति-मूल्यों को परस्पर सम्बद्ध करती है।¹ यदि मजदूरी-कोष सिद्धान्त से इस सिद्धान्त का भेद किया जाय, तो यह कहा जायगा कि इस प्रकार की पूर्ति-अनुसूची उन सीमाओं को परिभाषित करती है जिनके अन्दर मजदूरी-कोष में समय के साथ घट-बढ़ होगी, किन्तु इतना होते हुए भी इस सिद्धान्त के अनुसार यह कोष लोचपूर्ण होता है और यह लाभ की उत्तम सम्भावनाओं के प्रभाव के अन्तर्गत विनियोजकों की आय के एक बड़े अनुपात को अपनी ओर आकर्षित करके वर्ष प्रतिवर्ष वृद्धि को प्राप्त होगा और लाभ की सम्भावनाएँ निराशाजनक होने पर यह संकुचित हो जायगा।

थम की पूर्ति के विषय में मार्शल का यह स्पष्ट विचार था कि इस पर समरूप दशाएँ लागू होती हैं। यद्यपि वह किसी विशेष प्रकार के थम की पूर्ति से पृथक् सामान्य थम की पूर्ति से सम्बन्धित अपने कथनों में सतर्क था, फिर भी यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि यह इसे कुछ सीमा तक लोचपूर्ण मानता था—अर्थात् उसका विचार था कि मजदूरी के स्तर में परिवर्तन के फलस्वरूप यह परिवर्तित होता है, हालांकि यह सोच उस सोच से कहीं कम होती है जिसकी कल्पना पुरातन अर्थशास्त्रियों के द्वारा की गई थी। यह ऐसा है तो मजदूरी का स्तर उन दो प्रकार की शक्तियों में निर्धारित होगा जिनमें से एक थम की माग की दशाओं की तथा दूसरी उसकी पूर्ति की दशाओं की परिमाणा करेगी, तथा प्रतियोगिता के

1. यह ध्यान देने योग्य है कि ठीक से परिभाषित करने पर ये विनियोग की दी हुई दरों के पूर्ति-मूल्य होते हैं। पूँजी के विभिन्न स्टाकों के अनुपचय मूल्य (maintenance prices) भी हो सकते हैं, लेकिन सम्बन्धित अनुपचय मूल्य सामान्यतः पूँजी पर प्रचलित प्रतिफल से कभी कम होते हैं, और इस सीमा तक वे क्रियारहित नहीं होते हैं।

अन्तर्गत मजदूरी में यह दीर्घकालीन प्रवृत्ति होगी कि वे उस स्तर पर निर्धारित हो जिन पर उपलब्ध श्रम-पूर्ति की सीमान्त विभुद्ध उत्पत्ति उसके सीमान्त पूर्ति-मूल्य के बराबर हो जाय। फिर भी मजदूरी का संचालन न तो माग-मूल्य द्वारा होता है और न पूर्ति-मूल्य द्वारा हो, बल्कि उन समस्त कारणों द्वारा होता है जो माग एवं पूर्ति का संचालन करते हैं।¹

9. श्रम की पूर्ति.—यह पर्याप्त विवाद का विषय रहा है कि क्या उद्योग में सामान्यतः श्रम की पूर्ति (किमी व्यवसाय या क्षेत्र विशेष में होने वाली पूर्ति से पृथक्) मजदूरी के स्तर में होने वाले परिवर्तनों के साथ-साथ प्रत्यक्ष रूप से परिवर्तित होती है। 'श्रम की पूर्ति' वाक्यांश वस्तुतः अनेक अर्थों में प्रयुक्त किया जा सकता है। प्रथम इसका प्रयोग रोजगार चाहने वाले श्रमिकों की संख्या के लिए हो सकता है। यह केवल समस्त जनसंख्या के साथ ही नहीं, बल्कि जनसंख्या के उन अनुपात के साथ भी परिवर्तनीय होगा, जो सर्वहारा-वर्ग हो गया हो अथवा जो जीविका के अन्य विकल्पों से वंचित हुआ गया है और इसीलिए जिसे परिस्थितियों की विवशता द्वारा मजदूरी पर काम प्राप्त करने के उद्देश्य से श्रम बाजार में ढकेल दिया जाता है। द्वितीय, इसमें वे घण्टे सम्मिलित किये जा सकते हैं जिनमें घण्टों तक प्रत्येक श्रमिक काम करने के लिए राजी है और इस प्रकार श्रम की एक इकाई काम के "प्रति व्यक्ति घण्टा" के रूप में मानी जाती है और यह माना जाता है कि कार्य-दिवस या कार्य-सप्ताह की अवधि में वृद्धि के द्वारा श्रम की पूर्ति में वृद्धि की जा सकती है। तृतीय कार्य की तीव्रता को भी इसके अर्थ में शामिल किया जा सकता है और इस अर्थ में श्रम की एक इकाई कोई ऐसी इकाई मानी जाती है जिससे कार्य के शक्ति उत्पादन (*energy-output*) का बोध होता है और श्रमिकों द्वारा पहले की अपेक्षा अधिक मेहनत से काम करने पर श्रम की पूर्ति में वृद्धि मानी जाती है। इसके विपरीत, काम की तीव्रता में होने वाले परिवर्तनों से पृथक् काम में प्रयुक्त वक्षता (*skill*) में होने वाले परिवर्तनों को (जहां तक इनके मध्य कोई विभाजन देखा लीची जा सकती है) श्रम की मात्रा के बजाय इसके गुण (*Quality*) को प्रभावित करने वाला कारक मानना ही अधिक उचित प्रतीत होता है।

प्रथम दृष्टि में यह प्रतीत हो सकता है कि मजदूरी जितनी ऊंची होगी काम करने की योग्यता एवं उत्प्रेरणा उतनी ही अधिक होगी और इसलिये श्रम की पूर्ति भी उतनी ही अधिक होगी अथवा इसके विपरीत दशाएँ होने पर उतनी ही कम होगी। किन्तु एक महत्वपूर्ण बात जो विपरीत दिशा में कार्यशील होती है, यह है कि जनसंख्या के इतने बड़े वर्ग द्वारा श्रम-बाजार में प्रवेश करने और मजदूरी पर अपनी सेवाएँ उपलब्ध करने का मुख्य कारण (जैसा कि प्रथम अध्याय में हम

देस चुफ ह, राजगार क अंतर्गत माधना के प्रभाव म उनही निर्धनता है। मज्झिमे वगै जिनना अधिक निधन होगा, और आडे समय के लिए अधिकों द्वारा मज्झिमे को जिनना ही कम होगा, उनही कम मूल्य पर वे अपनी श्रम-शक्ति को बचन क विण नत्पर हंगे तथा उनके विपरीत दशा होने पर परिणाम ठीक उसका उल्टा होगा। नागा की आय जिनही कम होगी प्रत्येक प्रतिरिक्त शक्ति का मूल्यवान् के उनही अधिक करेंगे, तथा कम प्रतिरिक्त शक्ति का प्राप्त करने क उद्देश्य म उनही अधिक कार्य करने के लिए वे नत्पर होंगे—हमारे जन्म म, यह कहा जा सकता है कि मुद्रा के रूप में अथवा अथ किसी वस्तु के रूप म उनका श्रम की पूर्ण मूल्य उनही कम होगा।¹ प्रारम्भ में प्राय जैसा गाचा जाता है मज्झिमे क स्तर और श्रम की पूर्ण के बीच उनके ठीक विपरीत सम्बन्ध उत्पन्न करने म इस कारण का प्रभाव पर्याप्त रूप में प्रतिक्रिया की हो सकता है, जैसा कि हम पिछले अध्याय म देख चुके हैं (देखिये पृष्ठ 54) मज्झिमे में कभी तीन प्रकार में श्रम की पूर्ण म वृद्धि का कारण हो सकता है—निर्धनता के दबाव के अन्तर्गत महिमाया एक बालक की अधिक मर्यादा को रोजगार प्राप्त करने के लिए यह बाध्य बन सकती है तथा यह मज्झिमे पर अधिक घण्टों तक काम करने क नियम अथवा श्रम कायों की तीव्रता का बढ़ाने के लिए दबाव डाल सकती है। इस प्रक्रिया की वास्तव में अपनी सीमायें हैं उदाहरण के लिए, यदि कार्य की अवधि और तीव्रता को एक निर्धारित बिन्दु से परे बढ़ा दिया जाय तो श्रमिक श्रमिक क स्वास्थ्य पर तथा उनके जीवन के कार्य-काल को घटाने म इसका प्रभाव इतना बुरा पड़ सकता है कि जिसकी प्रतिक्रिया कुछ समय बाद श्रम की पूर्ण की कमी के रूप म होगी। एक विपरीत, मज्झिमे में वृद्धि श्रमिकों की आय बढ़ाने के बजाय, अधिक अवकाश भोगने अथवा काम करने के आरामतलब तरीके अपनाने के रूप म काम प्राप्त करने के लिए प्रेरित कर सकती है। जैसा कि हम देख चुके हैं कि इस बात के प्रमाण प्राप्त हैं कि मज्झिमे के स्तर में परिवर्तनों की इसी प्रकार की प्रतिक्रिया जन्म दर पर इसके प्रभाव के द्वारा समस्त जनसंख्या पर भी हो सकती है—कम से कम उस स्थान पर तो हा ही सकती है जहाँ मृत्यु-निग्रह के उपायों का ज्ञान व्यापक रूप में लोगों को है।

1. कहने का अर्थ यह है कि “आय की सीमान्त उपयोगिता” प्राप्त आय की मात्रा क अनुसार ऊँची या नीचा होगी। यह सिद्धांत के बजाय एक मुक्ति की बात होगी कि आय की सीमान्त उपयोगिता के परिवर्तन होने पर यह बक अनेक पृष्ठ बन के रूप में प्यार की जा सकती है जिसका ज्ञान पीढ़े की ओर होगा है, अथवा मूल्य पूर्ण पूर्ण-वृद्ध के अथ स्थिति पर गतिशीलताओं की श्रमिकों के रूप में व्यक्त की जा सकती है। मूल्य अर्थों के सांख्यिकीय अध्ययन का दृष्टि से प्रथम का ज्यादा उपयोग होता है, लेकिन परिवर्तन क अलग-अलग कारणों के विश्लेषण की दृष्टि से द्वितीय ज्यादा सुविधानक होगा, और पूर्ण की गतिशीलताओं की दो किस्मों के बीच जो अन्तर होता है वह महत्वपूर्ण होगा।

10. आदिष्कार एवं मजदूरी.—श्रम की माग पर एक महत्वपूर्ण प्रभाव जिसके बारे में अब तक बहुत कम कहा गया है, औद्योगिक तकनीक की दशा का होता है। यदि यह अपरिवर्तनशील और इस प्रकार की होती है जिसमें मशीनों पर कार्य करने वाले श्रमिकों की संख्या सर्वदा स्थिर रहती हो (जैसे प्रत्येक इजन पर दो व्यक्ति अथवा अमुा मात्रा में कनाई मशीनों पर एक निरीक्षक और दो उजरती कारीगर) तो यह स्थिति मजदूरी कोप सिद्धान्त के समर्थकों द्वारा मान्य उस दशा के समान होगी कि जिसमें श्रम की माग में होने वाले परिवर्तन सर्वथा पूँजी की मात्रा में होने वाले परिवर्तनों पर निर्भर होते हैं अर्थात् अधिक पूँजी का अर्थ अधिक मशीनों और उन पर काम करने के लिए अधिक श्रमिकों के रूप में होगा।¹ तकनीकी दशाओं की पूर्ण अपरिवर्तनशीलता किसी एक समय के लिये तो सम्भव हो सकती है किन्तु ऐसी लम्बी अवधि के लिए जिसमें मशीनों के प्रकार एवं उनके संचालन के तरीकों में परिवर्तन किया जा सकता हो, विद्यमान नहीं रह सकती—अर्थात् बड़े इजनों और बड़ी खराद मशीनों का प्रचलन हो सकता है, किन्तु फिर भी उन पर काम करने के लिए उतने ही श्रमिकों की आवश्यकता हो सकती है जितने श्रमिकों की पहले होती थी, अथवा स्वचालित करघों का प्रचलन होने पर भी वही बुनकर अधिक करघों को संचालित कर सकता है।

उद्योग में विनियोजित पूँजी सामान्यतः दो प्रमुख धाराओं में विभक्त हो जाती है। एक का उपयोग स्थिर पूँजी के रूप में मशीनों एवं सयन्त्रों की स्थापना में तथा दूसरी का उपयोग संचलन या परिस्चारी पूँजी के रूप में कच्चे माल एवं श्रम-शक्ति की खरीद में होता है। यह द्वितीय धारा पुनः दो भागों में विभक्त होती है—एक का उपयोग कच्चे माल पर किये जाने वाले व्यय के रूप में तथा दूसरी का उपयोग (जिसे मार्क्स ने अपरिवर्तनशील पूँजी अथवा परिभ्रमणशील मजदूरी-कोप के नाम से सम्बोधित किया) श्रम को कार्य पर लगाने में होगा। इन धाराओं में पूँजी का विभाजन इस प्रकार किया जायगा कि जिससे प्रत्येक धारा के अन्त में लाभ का "स्तर" लगभग समान रहे और इस प्रकार मजदूरी पर व्यय किया गया अन्तिम पींड व्यवसाय की विशुद्ध उत्पत्ति में उतना ही योग देता है जितना कि मशीनों पर व्यय किया गया अन्तिम पींड देता है। किसी भी समय यह किसी एक व्यवसाय पर एवं एक साथ ममस्त व्यवसायों पर लागू होता है और इनमें वे फर्म भी सम्मिलित की जा सकती हैं जो अन्य उद्योगों में उपयोग की जाने वाली मशीनों का निर्माण करती हैं।

1. इस पर भी अब तक समस्त उद्योगों में पूँजी का श्रम के प्रति अनुपात समान नहीं होता है, विभिन्न वस्तुओं के बीच, जिनमें पूँजी की तुलना में अपेक्षाकृत अधिक और अपेक्षाकृत कम श्रम समाहित होता है, माग के परिवर्तन, पूँजी की पूर्ति में परिवर्तन के अतिरिक्त, श्रम की माग पर प्रभाव डालेंगे।

इन धाराओं ने मध्य पूँजी के विवरण का सबसे लाभदायक अनुपात विभिन्न उद्योगों में उनकी उत्पादक प्रक्रियाओं की तकनीकी प्रकृति के अनुसार भिन्न होगा। किन्तु समस्त उद्योग में मशीनी तकनीक की एक निर्धारित स्थिति के होने पर एक ऐसा निश्चित अनुपात अवश्य प्राप्त होगा जो सबसे अधिक लाभदायक होगा तथा नई पूँजी का प्रवाह स्वयं को इन्हीं अनुपातों में विभक्त कर लेगा। यह स्पष्ट है कि यदि कोई ऐसा आविष्कार होता है जो मशीनों के निर्माण को सस्ता बनाने में एवं उनकी कुशलता में वृद्धि करता है, तो इसका प्रभाव यह होगा कि मशीनों में किया जाने वाला विनियोग पहले की अपेक्षा अधिक लाभदायक हो जायेगा और इसलिये धन का अपेक्षाकृत अधिक अनुपात मशीनों में विनियोग के लिए प्रोत्साहित होगा और इन मशीनों को संचालित करने के लिए नियोजित श्रम पर मजदूरी कोष के रूप में इसका कम अनुपात प्रयुक्त होगा। यह वह कारण था जिसे मार्क्स ने यह सिद्ध करने के लिये प्रयुक्त किया कि श्रम की माग पूँजी के संचय के साथ उभी अनुपात में नहीं बढ़ती, अपितु ज्यों-ज्यों पूँजी में वृद्धि होती है श्रम की माग अपेक्षाकृत घटती जाती है : “फिर भी यह बढ़ती प्रवृत्ति है, किन्तु यह वृद्धि, पूँजी में हुई वृद्धि की तुलना में निरन्तर घटते हुए अनुपात में होती है।”

परम्परागत रूप में यह मान्यता रही है कि इस प्रकार का प्रतिस्थापन (किसी निर्धारित समय में श्रम की खरीद के लिए प्रयुक्त पूँजी के स्थान पर मशीनों एवं स्थिर पूँजी की अन्य भंडों में विनियोजित एवं एकत्रित पूँजी का प्रतिस्थापन) मजदूरी में वृद्धि का ही परिणाम होगा। इस दृष्टिकोण का यह कारण बतलाया गया है कि श्रम की लागत में वृद्धि मशीनों में विनियोजित पूँजी की लाभदायकता की तुलना में श्रम के रोजगार में विनियोजित पूँजी की लाभदायकता में कमी कर देगी और इस कारण पहली धारा की अपेक्षा दूसरी धारा की ओर पूँजी के अधिक प्रवाह को प्रोत्साहन मिलेगा। जैसा कि हम भगले अध्याय में देखेंगे इस परम्परागत निष्कर्ष के लिए एक प्रमुख कारण यह रहा है कि श्रम की माग काफी लोचदार होती है और मजदूरी में होने वाली वृद्धि शीघ्र ही रोजगार के क्षेत्र को संकुचित कर देती है।

किन्तु इस प्रकार के तर्कों के विरुद्ध एक आपत्ति मस्तिष्क में तत्काल उत्पन्न होती है कि क्या मशीन स्वयं भी श्रम की उत्पत्ति नहीं है—एक ऐसा श्रम जिसके लिये “जीवित श्रम” शब्द प्रयोग करने के बजाय मार्क्स ने “संचित श्रम” (stored-up labour) अथवा “मृत श्रम” शब्दों का प्रयोग करना अधिक उचित समझा। यदि इसमें सत्यता है तो क्या मजदूरी में वृद्धि का मशीनों की लागत पर वही प्रभाव नहीं होगा जो उस श्रम की लागत पर होता है जिसे मशीनों विस्थापित करती हैं और इसलिए क्या पूँजी के प्रवाह को सहारा देने वाली दोनों धाराओं के

सापेक्ष प्राकर्षण में परिवर्तन नहीं हो जायगा ? किन्तु यह आपत्ति उस दशा में सही मानी जायगी जबकि ब्याज की दर, जो मशीन की लागत का एक महत्वपूर्ण भाग होती है) मजदूरी में परिवर्तन के परिणामस्वरूप नहीं गिरती है। क्या इस तरह का परिणाम सम्भव है—यह प्रश्न हमें हमारी जाच के क्षेत्र से काफी दूर ले जायगा यहाँ पर यह कहना पर्याप्त होगा कि भूतकाल में अर्थशास्त्रियों ने सम्भवतः यह मान लिया था कि ऐसा अवश्य होगा और मशीन या मचिन थ्रम की विनियोग के साधन के रूप में प्रत्यक्ष या जीवित थ्रम की तुलना में विशेष महत्व दिया जायगा। लेकिन ब्याज की दर के निर्धारण के सम्बन्ध में कुछ आधुनिक सिद्धांतों ने इस बात में आशंका उत्पन्न कर दी है कि वास्तव में मजदूरी में वृद्धि होने से इस तरह का कोई परिणाम उत्पन्न होगा भयका नहीं।¹

हमने जिस प्रकार के आविष्कार का उल्लेख किया है उसे प्रायः “थ्रम की बचत करने वाला” (labour saving) कहा जाता है। समस्त तकनीकी परिवर्तन इस प्रकार का नहीं होता। इनमें से कुछ का प्रभाव “पूँजी की बचत करने वाला” (capital saving) होता है और ऐसी दशा में ऊपर जो कुछ कहा गया है उसका प्रभाव, जहाँ तक थ्रम की भाग एवं पूँजी की भाग पर पड़ने वाले प्रभावों का सम्बन्ध है, विपरीत होगा। किन्तु अनुभव यह बतलाता है कि आविष्कार का प्रभाव प्रधान रूप से “थ्रम की बचत की दिशा में हुआ है। इस प्रकार का तकनीकी परिवर्तन मजदूरी में अपेक्षाकृत कमी कर देगा,² अर्थात् कुल उत्पत्ति में थ्रम के प्रानुपातिक भाग को घटा देगा। किन्तु एक प्रश्न जिस पर पर्याप्त विवाद रहा है यह है कि क्या यह निरपेक्ष रूप से मजदूरी में इस प्रकार कमी कर देगा कि नामान्यतः थ्रमिकों की वास्तविक आय में भी कमी हो जाय। यदि इस प्रकार के तकनीकी परिवर्तन व परिणामस्वरूप उस थ्रम की मात्रा में कमी होती है जो किसी निर्धारित उत्पादन को प्राप्त करने के लिए आवश्यक है तो यह उपलब्ध रोजगार की मात्रा को अथवा मजदूरी की उस दर को जिस पर काम मिल सकता है,

1. म्यान के आधुनिक सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी में वृद्धि होने से ब्याज की दर पर ठीक प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, अर्थात् वह दर मुद्रा की “व्यवसाय-मात्रा” में वृद्धि होने से बढ़ सकती है। ऐसा प्रतीत होता है कि पुराना मत इस मान्यता पर आधारित था कि यदि अपेक्षाकृत ऊँची मजदूरी के कारण मुनाफा घट जाता है तो ब्याज की दर भी अनिवार्यतः नीची हो जायगी, और (रिक्तों के प्रसिद्ध कथन के अनुसार) “मजदूरी के बढ़ने पर मुनाफे घटते हैं”।
2. डा० कैलेस्की द्वारा हाल ही में थ्रम के हिस्से पर एकाधिकार के प्रभावों के अपने विश्लेषण में प्रयुक्त विशिष्ट मान्यताओं (स्थिर अल्पकालीन लागत) के अन्तर्गत इस पर ऐसा कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा (Essays in the Theory of Economic Fluctuations, पृ० 24)

निश्चय ही कमतर दगा। भूतजाल में अर्थशास्त्रियों की प्रायः यह धारणा रही है कि तत्तनीरी परिचरन के दा प्रसार के लिये क्षतिपूर्त प्रसार होने कि जिसमें प्रारम्भ में आविष्टार के प्रभाव के कारण श्रम की माग में प्रत्यक्ष कमी होने का भावजूद भी, श्रम की सफल वास्तविक आय दीर्घकाल में बढ़ जायगी। इनमें से प्रथम क्षतिपूर्ति नई तत्तनीरी के कनस्वरूप सस्ती वस्तुओं के रूप में होगी और इसका द्वारा किसी निर्धारित नरद मजदूरी की श्रम-शक्ति में वृद्धि हो जायगी तथा इस प्रकार यह नरद मजदूरी की दरों के घटन की प्रवृत्ति का (जहाँ तत्त ममस्त श्रमिक वर्ग की आय का प्रश्न है) सन्तुलित या इसमें भी अधिकतर कर देगी। इनमें से द्वितीय क्षतिपूर्ति उत्पादन के विस्तार के रूप में होगी, क्योंकि यह कहा जाता है कि गमा विस्तार परिष्कृत तत्तनीरी उत्पादों के प्रयोग के द्वारा निर्धारित उत्पादन का प्राप्ति करने की सामर्थ्य में कमी के कनस्वरूप होगा। यदि माग पर्याप्त लाभपूर्ण है, तो दीर्घकाल में सम्भवतः उत्पादन इस प्रकार बढ़ेगा कि काम के लिए उपलब्ध स्थानों की संख्या उतनी ही (अथवा उसमें अधिक भी) होगी जितनी कि नई तत्तनीरी की लागू करने से पहले थी।

इनमें से प्रथम क्षतिपूर्ति के विषय में यह कहा जा सकता है कि यह केवल इसीलिए आवश्यक नहीं है कि जिसमें आविष्टार के कनस्वरूप सस्ती वस्तुओं के रूप में श्रमिक कुछ लाभ प्राप्त कर सकें (यदि श्रम की माग में होने वाले प्रारम्भिक-ह्रास को बराबर करना है) बल्कि इसलिए भी आवश्यक है कि जिसमें ये सस्ती वस्तुएँ श्रमिकों के उपभोग का एक महत्वपूर्ण अंश बन सकें। यदि हम पर ध्यान दिया जाय कि भूतजाल में श्रमिक वर्ग के व्यय का लगभग दो-तिहाई भाग ऐसी वस्तुओं पर व्यय हुआ है जो निर्माण व्यवसायों एवं कृषि द्वारा उत्पादित हुई थी, तो वास्तविक मजदूरी पर मशीनी आविष्टारों का यह क्षतिपूर्त प्रसार उसमें कहीं कम होगा जितना कि प्रायः समझा जाता है। कदाचित् उपभोक्ता के रूप में श्रमिकों की सभ्यता अधिक लाभ प्रदान करने वाले तत्तनीरी गुजारों में वाप्यचामित जनपान तथा समुद्रपार कृषि प्रदान देशों में देखे का विस्तार सम्मिलित किया जा सकता है क्योंकि उन्नीसवीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में गार्म-न्यायाधीशों की समझा करने में इनका महत्वपूर्ण योग था और उस काल में वास्तविक मजदूरी में हुई वृद्धि की इसी कारण से सम्भव हो सकी, किन्तु इस प्रकार कुछ क्षतिपूर्त प्रसार पुनः होने की सम्भावना मंदव विद्यमान रहती है।

जहाँ तत्त द्वितीय क्षतिपूर्ति का सम्बन्ध है पिछले वर्षों में कुछ अर्थशास्त्रियों ने उस आशावादिता को चुनौती दी है जिसके आधार पर यह मान्यता थी कि लगभग समस्त देशों में श्रम की बचत करने वाले मयत्रों द्वारा उत्पन्न श्रम के प्रारम्भिक विस्थापन को बराबर करने के लिए यह व्यापक स्तर पर घटित होगी।

यह कहा गया है कि सामान्यतः वस्तुओं के लिए माग की लोच (वस्तु विशेष की माग से पृथक्) समस्त जनसंख्या की मकल आयु के स्थिर रहने पर बहुत अधिक नहीं हो सकती, तथा माग (और इसीलिए उत्पत्ति) में वृद्धि तभी सम्भव हो सकेगी जबकि पहले आय में कुछ वृद्धि हो जाय। यहाँ यह शका उठाई जा सकती है कि यदि तकनीक में आविष्कार का प्रारम्भिक प्रभाव रोजगार में कमी के रूप में होता है तो बड़ी हुई विक्री एवं उत्पादन की क्षतिपूर्ति उचित रूप में किस प्रकार हो सकती है? इस आपत्ति का प्रायः यह उत्तर दिया जाता है कि तकनीकी परिवर्तन का एक महत्वपूर्ण (एवं तात्कालिक) प्रभाव विनियोग को प्रोत्साहन देना है। नूतन विधम की वचन करने वाले आविष्कार मानवीय ध्रम की मद्दायता के लिए अधिक शक्ति की व्यवस्था करते हैं, इसलिए उनका प्रथम प्रभाव अधिक मशीनों के लिए माग उत्पन्न करने के रूप में होता है ताकि ध्रम की तुलना में मशीनी उपकरणों के अनुपात में वृद्धि की जा सके। यदि इसका अर्थ मशीन-निर्माण व्यवसायों में अधिक रोजगार से है और इसलिये इन व्यवसायों से सम्बद्ध व्यक्तियों की आय में वृद्धि से है, तो अन्य वस्तुओं की माग में भी वृद्धि होगी। अतः जब तक तकनीकी परिवर्तन चालू हैं, पूँजीगत उपकरणों के स्टॉक में अधिकाधिक वृद्धि करने की इस प्रक्रिया का रोजगार एवं आय पर अच्छा प्रभाव पड़ेगा। किन्तु यह स्मरणीय है कि प्रोत्साहित विनियोजन का यह क्षतिपूरक प्रभाव केवल उस समय तक कार्यशील होता है जब तक कि निर्माण की यह प्रक्रिया चालू रहती है। इस अर्थ में यह “अन्तिम” प्रभाव माना जा सकता है, किन्तु यह आवश्यक नहीं है कि वह स्थायी भी हो। एक बार समाप्त हो जाने के बाद वस्तु-स्थिति यह हो जाती है कि उत्पादन करने के लिए पहले की अपेक्षा कम ध्रम की आवश्यकता होनी है, और विनियोजन अथवा उपभोग पर लोगों के व्यय को बढ़ाने की दिशा में जब तक कोई स्थायी शक्तियाँ प्रकट नहीं होती, तब तक इतना सब कुछ होने हुए भी अन्ततः परिलक्ष्य यह होगा कि रोजगार के स्तर में गिरावट आ जायगी।¹

1 इस तक के पूर्ण विवेचन के लिए देखिए जोन रोबिन्सन, *Essays in the Theory of Employment*, पृ० 132-36.

1. निर्वाधावादी दृष्टिकोण (The "Laissez-Faire" view):— पिछले अध्याय में उल्लिखित मजदूरी सिद्धान्तों के स्वरूप में अन्तर्निहित भिन्नताओं द्वारा जो एक मौलिक प्रश्न उत्पन्न होता है वह यह है कि क्या मजदूरी का स्तर पूर्णतः अथवा अंशतः निरीक्षकों एवं श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति पर निर्भर करता है अथवा क्या अन्ततः यह ऐसी आर्थिक शक्तियों द्वारा निर्धारित होता है जिनके लिए दोनों अनुबन्धित पक्षों की शक्ति का कोई महत्व नहीं है तथा जो केवल सौदाकारी शक्ति के द्वारा ही झुकाई नहीं जा सकती है ? सौदाकारी शक्ति वस्तुतः एक ऐसी अस्पष्ट अभिव्यक्ति है जिसे अनेक अर्थों में प्रयुक्त किया जा सकता है और बाजार सम्बन्धी दशाओं के विषय में सूचनाएँ प्राप्त करने के अभिप्राय में किये जाने वाले एकाधिकारी कार्यों से लगा कर सौदाकारी प्रक्रिया में किसी व्यक्ति को मुहूर्त आधार प्रदान करने के लिए पृष्ठभूमि में कुछ रिजर्व की सुरक्षा जैसे अनेक कारकों का इसमें समावेश हो सकता है । इनमें से किसी भी अर्थ में सौदाकारी-शक्ति के प्रभाव की व्यापकता से इन्कार करने वाले शक्तियों की सख्या यदि कोई है तो) उतनी ही कम है जितनी कि उसमें अभीष्ट शक्ति का दर्शन करने वाले व्यक्तियों की है । यह भेद केवल अधिक या कम बल देने से सम्बन्धित है और इसके अनेक स्वरूप हैं । किन्तु मुख्य बात यह कि मजदूरी की समस्या में सम्बद्ध जिम प्रत्यक्ष एवं व्यावहारिक प्रश्न पर नेचर दो दलों में विभक्त हो गये हैं वह यह है कि क्या सामूहिक सौदाकारी और हड़ताल की कार्यवाही के द्वारा श्रम-गणों द्वारा अथवा वैधानिक न्यूनतम मजदूरी लागू करके राज्य द्वारा उत्पन्न स्थायी प्रभाव इतना कम है कि

उसे नगण्य समझा जाय (जब तक कि वह उत्पादन में बाधक होकर हानिकारक न हो) प्रयत्न क्या? ऐसे मजदूरी के सिद्धांत के लिए इनकी महत्वपूर्ण है जो व्यावहारिक मामलों के लिए इसे आन्तिमसक मागदर्शक मानकर उपेक्षित कर देता है?

मत्त शताब्दी के मध्य में जबकि श्रमसंघों की बढ़ती हुई शक्ति चिन्ता एवं व्यग्रता उत्पन्न कर रही थी, इन दोनों विचारों में से प्रथम विचार, अर्थात् यह कि इस प्रकार के कार्यों का स्थायी प्रभाव नगण्य होता है और जिसे हम मजदूरी का निर्वाधावादी या निर्बन्ध सिद्धान्त कह सकते हैं—अर्थशास्त्रियों द्वारा प्रायः स्वीकार किया जाता था। उदाहरणार्थ जॉन स्टुअर्ट मिल का तर्क यह था कि राज्य के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना उम्र समय तक व्यर्थ होगा जब तक कि इसके साथ साथ जन्म लेने वालों की संख्या को नियंत्रित करने के लिए भी कार्यवाही न की जाय (एक ऐसा विचार जिसमें उनके द्वारा बाद में संशोधन किया गया) जेवन्स ने मेनचैस्टर के ओवन्स कालेज में अपने उद्घाटन भाषण के अधिकांश भाग में श्रम संघों पर प्रहार किया तथा एक लोकप्रिय प्रवेशिका (Primer) में इन शब्दों में घोषित किया कि “ऐसा कोई भी कारण नहीं है जिससे यह सोचा जा सके कि अधिकांश व्यवसायों में मजदूरी बढ़ाने की दिशा में श्रम-संघों का कोई स्थायी प्रभाव पड़ा है।¹ यहाँ तक लार्ड ब्रासे (Lord Brassey) ने जो यह सिद्ध करने के अत्यन्त इच्छुक थे कि “सस्ते श्रम का (नियोक्ताओं पर) बँसा ही शक्ति हास करने वाला प्रभाव होता है जैसा कि हेनोबाल (Hannibal) के सैनिकों पर कापुआ (capua) के उन्नास का होना है,” यह प्रतिपादित किया कि श्रम-संघ मजदूरी को बढ़ाने का प्रयास करने के बजाय अपने सदस्यों में सूचनाएँ प्रसारित करने में अधिक व्यस्त थे। किन्तु विक्टोरिया काल के सिद्धांत की कटुता यद्यपि बहुत कुछ ढीली पड़ गई है फिर भी अपनी मूल अभिव्यक्ति में इस विचार के आज भी प्रबल समर्थक हैं जैसा कि निम्न उदाहरण से स्पष्ट होता है। प्रोफेसर रोबिन्स ने एक बार लिखा कि, “यह विचार कि श्रम-संघ अधिकांश दशाओं में अपने सदस्यों की मजदूरी में स्थायी वृद्धि करवाने में सहायक हो सकते हैं कठिनता से चुप होता है—अधिकांश दशाओं में कम से कम इस विश्वास का अल्प निराशा में हुआ। दीर्घकाल में यह सम्भव नहीं है कि श्रम-संघ मजदूरी में प्रतिस्पर्धात्मक स्तर से अधिक स्थायी वृद्धि करवाने में सफल हो सकेंगे।” और फिर “प्रतिस्पर्धात्मक स्तर से अधिक न्यूनतम मजदूरी के बड़े पैमाने पर स्थापना का एक परिणाम यह होगा कि उत्पादन में कमी हो जायगी और बेरोजगारी उत्पन्न होगी।”² सर ह्यूबर्ट हेन्डरसन ने भी ऐसा ही मत व्यक्त किया जब उन्होंने इस

1. ‘ए प्रोफेसर ऑफ़ पोलिटीकल इकोनोमी’ पृष्ठ 64 तथा उनके द्वारा लिखित ‘इम्पोज़ेसिबल डिफ़्यूजिंग ए नालिज आव पोलिटीकल इकोनोमी’ (1865)

2. लियोनल रोबिन्स, ‘वेजेज’ पृष्ठ 67-68 तथा 72-73.

दान पर जोर दिया कि 'मज्झिमे' का स्वर शीघ्रकाल में काफी बढ़ोतरी में निर्धारित होगा—7वां मानना आदिपुर्णों होगा कि मज्झिमे के सामान्य स्वर में धर्ममार्गों द्वारा स्वर पर जोर लाने में उत्प्रेरणाएँ एवं स्थायी वृद्धि हो सकती है—निश्चय हमें कि जो मानता है कि कुछ हद तक हमें धर्मियों की शीघ्रवृद्धि में वृद्धि होगी है और वह प्रायोगिक स्वर में निरालाओं की शीघ्रवृद्धि में वृद्धि की भी प्रायोगिक करता है।¹

2. "सामान्य" प्रतिस्पर्धात्मक मज्झिमे—इस विचार का प्रथम आचार्य धर्म के मुख्य का ऐसे उत्प्रेरक स्वर पर निर्धारित करने में होने वाली प्रतिस्पर्धा का प्रभाव है जिसे वे मानते हैं उद्योग मध्य होता है। 'ज. एण, मित का व्यय था कि "एसा मानना मानता होगा कि प्रतिस्पर्धा मज्झिमे की प्रेरण लोका बनाये रखने में ही सहायक होगी है। धम्म, यह उन्हें बचाने में भी अपनी ही सहायक होगी है।" स्वयं के अनुसार 'हाँ' की पूर्णता पर या दो वर्ष में अधिक दान का सामान्य दान नहीं प्राप्त कर सकता क्योंकि यदि वह ऐसा करता है तो हमारी जनता अन्य पूर्णताओं की भी निम्न ही लक्ष्य प्राप्त की और वे भी ऐसा ही करने का प्रयत्न करेंगे। परिणाम यह होगा कि इस प्रकार के व्यवसाय में धर्म की भाग में वृद्धि हो जायेगी।' 'ज. एण, त्रिक महीन्य ने यह मुलाय दिया कि प्रत्येक निराला को उत्प्रेरक धर्म प्राप्त करने की इच्छा का एक ऐसा विशेष प्रभाव होगा कि जिसमें उसके मन में धर्म के लिए अन्य निरालाओं की अपेक्षा अधिक मुख्य बचाने की भावना इस भाषा में प्राणित होगी कि उनकी मज्झिमे देने वाले निराला के रूप में उनकी स्थिति के कारण व्यवसाय का सर्वोत्प्रेरक धर्म उनकी और प्रार्थित होगा।

किन्तु यह मान भी दिया जाय कि मज्झिमे में धर्म-मय व्यवसाय का जोर के कारणों में इस प्रतिस्पर्धात्मक स्वर में भी अधिक वृद्धि होगी है तो उनको क्या उठाने में कौन शक्यता? यदि निरालाओं की अपेक्षाएँ कम मान लेंगे एवं उद्योग की उत्पत्ति का अधिक भाग उनके धर्मियों की मज्झिमे बचाने में व्यय हो जाता है, तो हमें क्या उत्तर देना। उदा. एक दूसरा एक प्रदत्त हो जाता है और वह यह है कि धर्म की भाग की तब इसका प्रतिरोध करेंगे। धर्म को दूर करने के लिए क्या यह करना आवश्यक होगा कि इस दान में उत्प्रेरक नहीं किया जा सकता है कि यदि धर्मों में धर्म का प्रयोग किया जाता है तो मज्झिमे की उत्प्रेरक स्वर पर स्थायी रूप में कारण क्या हो सकता है। किन्तु ऐसा उस समय तक नहीं हो सकता जब तक कि शीघ्रकाल में धर्म के लिए भाग में अपनी अधिक उम्मीद न हो जाय कि जिसमें

उच्च मजदूरी से प्राप्त होने वाले लाभ की तुलना में बेरोजगारी के द्वारा श्रम की आय में कही अधिक हानि होने लगे और इससे मजदूरी में पुनः कमी किये जाने के लिये (बेरोजगारी के दलों द्वारा काम पाने की होड़ के रूप में) दबाव पड़ने लगे यदि सरक्षित व्यवसायो में नहीं तो कम से कम ऐसे व्यवसायो में जो असंगठित हैं और जिन्हें न्यूनतम मजदूरी का सरक्षण प्राप्त नहीं है।

आजकल प्रायः इससे इन्कार नहीं किया जाता कि मजदूरी में वृद्धि के लिए किया गया प्रयास उस जगह सफल हो सकता है जहाँ इसने साथ-साथ कुशलता में भी उसी अनुपात में वृद्धि हो। यद्यपि कभी-कभी यह भी स्वीकार किया जाता है कि ऐसी दशा में मजदूरी में पहले ही वृद्धि करना नियोक्ताओं के हित में होगा।¹ इस बात से भी इन्कार नहीं किया जाता है कि विशेष व्यवसाय होते हैं जिनमें श्रम की माग काफी बेलोच होनी है (जैसे कि उन व्यवसायो में जिनके माल की माग बेलोच होती है, जहाँ श्रम की प्रतिस्थापना मशीनों द्वारा नहीं की जा सकती है और जिनमें उत्पादन के अन्य माधनों की पूर्ति इतनी अधिक बेलोच होती है कि उनमें निचोड़ने के साथक अतिरेक या लगान का काफी अंश होता है। ऐसी दशाओं में श्रमिकों की आय में वृद्धि उनकी वास्तविक मजदूरी में उतनी ही कमी के बिना भी की जा सकती है। जिस बात से इन्कार किया जाता है वह यह है कि क्या इस प्रकार की स्थिति समस्त उद्योगों में अथवा अधिकांश उद्योगों में विद्यमान हो सकती है : और यह कि सामान्य रूप से श्रम के लिए माग बेनीच होनी है। सामान्यतः श्रम के लिए माग में लोच की काफी ऊँची सीमा (अर्थात् श्रम शक्ति के मूल्य में कोई निश्चिन् परिवर्तन होने पर इसमें काफी प्रसार अथवा संकुचन होना) के लिए दो कारण उत्तरदायी हो सकते हैं। प्रथम, यह माना जाता है कि पूँजी की पूर्ति स्वयं इस अर्थ में लोचपूर्ण है कि यदि पूँजीपतियों को प्राप्त होने वाले प्रतिफल में कमी कर दी जाय, जैसा कि मजदूरी-लागत में होने वाली किसी भी वृद्धि से प्रायः होता है, तो पूँजीपतियों द्वारा भविष्य में संचित एवं विनियोजित की जाने वाली धनराशि संकुचित हो जायगी। यह संकुचन समस्त पूँजीपतियों के पास विनियोग के लिये आय कम हो जाने और उनके द्वारा इस आय के कम अनुपात का विनियोग किये जाने दोनों कारणों से होता है।² द्वितीय कारण का आधार वह सिद्धांत है जिसे परिवर्तन सिद्धान्त (Principle of Variation) के

- 1 रोवे महोदय (Rowe) के द्वारा उनकी "वेजेज इन प्रेक्टिस एन्ड थ्योरी" में इस मामले पर बल दिया गया है कि मजदूरी में वृद्धि से श्रमिकों की कुशलता में वृद्धि न होकर नियोक्ता के संगठन की कुशलता में वृद्धि होती है, और इसका महत्व बेरोजगारी उत्पन्न किये बिना मजदूरी में वृद्धि के लिए की गयी कार्यवाही की समर्थता की दृष्टि से संदिग्ध प्रतीत होती है, क्योंकि मजदूरी-लागतों में वृद्धि का औद्योगिक पुनर्संगठन पर जो प्रभाव पड़ेगा वह श्रम की दक्षता बढ़ाने के पक्ष में होगा।

नाम ग मर्यादित किया गया है यह स्पष्ट है कि (जैसा विद्वत्ते प्रमाण के द्वारा ही बताया गया था) पूजा के अर्थ अर्थ स्वरूप का हम प्रकार परिचयित कर सकते हैं कि हमारा यह उक्त अनुपात मज्झिम और मय्यो के रूप में स्थित पूजा के लिए प्रयुक्त 'गन' उक्त विधि अमरितन प्रदान की म "कृष्णों के पीछे धर्मि" यथा करने है—और माननीय धर्म-अन्ति का नाम पर उपास में श्राद्ध अनुपात का प्रमाण मान लिया। यह उत्पादन की मज्झिमा-वादा में तृप्ति के परिणामस्वरूप ही बताया म उक्त है मर्यादा है—अर्थात् उक्त मर्यादा की विधि में परिचय के रूप में है मर्यादा है जो प्रत्यक्ष उपास में धर्म के स्थापन पर मर्यादा की प्रतिस्थापित करती है, अथवा विभिन्न उपास के माध्यम से उक्त परिचय के रूप में, विभिन्न उपास का उक्त माध्यमों में अन्तर्गत करती है उक्त जो स्थित पूजा की गुणना में धर्म के उक्त अनुपात का प्रमाण करती है उक्त उक्त माध्यमों का विचार है जो उक्त मर्यादा की उक्त है और उक्त "धर्म का उपास" करती है। इन दोनों परिचयों का प्रमाण यह उक्त है कि धर्म के लिए मर्यादा का क्षेत्र मज्झिम है यथा और हमें मज्झिमा के रूप में उक्त "मामात्र" रूप पर करती कि उक्त के लिए द्वाय उक्त है।

विधि निर्धारित अनुपात में प्रयुक्त इनमें से कोई भी परिवर्तन घटित नहीं होगा। पूजा की मात्रा एवं उक्त विविधता के स्वरूप, दोनों काफी बढावा में स्थित हैं और उक्त अनुपात धर्म की मात्रा के साथ ही जायगी। निर्धारणादी दृष्टिकोण से अन्तर्गत नहीं करती। हम पर भी यह स्वीकार किया जाता है कि यदि मज्झिमा की विधि तृप्ति के साथ मज्झिमा में भी उक्त ही तृप्ति नहीं होगी तो मर्यादा में कुछ मज्झिम उत्पाद में जाता है क्योंकि उक्त ही धर्म-अन्ति की उक्त मज्झिमा के रूप पर नाम देने के लिए यह आवश्यक होगा कि देश के उक्त मज्झिमा में वास्तविक तृप्ति की जाय और उक्त उक्त की सम्पादन नहीं होगी है। उक्त केवल करती है मर्यादा है उक्त मर्यादा की द्वाय में मर्यादा अन्ति-वर्तमान है (जैसे कि एक व्यक्ति की काम में उक्त का परिणाम यह है कि एक उक्त पर भी काम बन्द करना पड़े) अथवा अन्ति-वर्तमान उक्त की विधि में उक्त निर्धारित उक्त अनुपातों का पूरा करने के लिए उक्त उक्त माध्यम की विधि गुणना है और अन्ति-वर्तमान माध्यमों का माध्यम विद्यमान है। उक्त दोषनाम में उक्त उक्त परिचयों की घटित मान का प्रमाण प्राप्त हो गया है तथा विविधता के मर्यादा विधि प्रमाण में परिचयों के द्वारा मज्झिमा पूजा का स्थापित प्रमाणित है उक्त है, जो धर्म की मात्रा (जैसा कि उक्त दिया जाता है) उक्त मात्रा की गुणना में काफी कम होगी जो पूर्ण एवं माध्यम की द्वाय मज्झिमा का मामात्र प्रतिस्थापित रूप पर निर्धारित कि उक्त जाने की द्वाय में होगी।

3. द्वाय विधि — उक्त के उक्त में उक्त निर्धारणादी दृष्टिकोण के अन्ति

कठोर स्वरूपी के विरुद्ध अर्थशास्त्रियों के द्वारा बहुत अधिव आलोचना की गयी है और इस विषय पर विवाद की पर्याप्त सामग्री जमा हो चुकी है। उन्नीसवीं शताब्दी में भी वस्तुतः थम संघ (Trade Unionists) और उनके अनुयायी¹ इस सिद्धांत के प्रचलित अर्थों का विरोध करते थे और समय समय पर किसी अर्थशास्त्री द्वारा इसकी किसी महत्वपूर्ण मर्यादा पर जोर दिया जाता था किन्तु आज इस सिद्धान्त के प्रति असहमति अधिक सामान्य हो गई है और इस सदेहास्पद दृष्टिकोण के समर्थन में अनेक नये तर्क और पुराने तर्क नवीन रूप में प्रस्तुत किये गये हैं।

इससे पहले कि हम इन तर्कों में से कुछ पर विचार करें दो ऐसी बातों पर विचार करना होगा जिनके विषय में बदाचित्त कोई विवाद तो नहीं है फिर भी जिनकी प्रायः अवहेलना कर दी जाती है। सर्वप्रथम, यदि एक बार यह भी मान लिया जाय कि निर्वाधावादी दृष्टिकोण की जैसी रूपरेखा हमने दी है वह अपने कठोरतम रूप में सही है, तो इससे यह निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता कि इसका द्वारा परिभाषित मजदूरी का "सामान्य" स्तर इस अर्थ में "स्वाभाविक" था कि इसे प्राकृतिक क्रम के द्वारा लागू किया गया था और इसलिए यह सभी प्रकार की सामाजिक व्यवस्थाओं एवं प्रचलित सामाजिक संस्थाओं के विषे अनिवार्यतः सही था। और न इसमें यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि यह मजदूरी का स्तर थम की विशेष किस्म की 'उत्पादकता' का प्रतिनिधित्व करना है, अथवा समाज को इसके द्वारा प्रदान किया गया "योगदान" किसी भी अर्थ में किन्हीं दो हुई परिस्थितियों में प्रतिस्पर्धात्मक बाजार द्वारा निर्धारित मूल्यस्तर से कुछ अधिक होगा। और यह वह मूल्य है जिसे प्राप्त करने में थम की मापेक्ष प्रचुरता अथवा दुर्लभता (उत्पादन की अन्य आवश्यकताओं, उद्योग के सामान्य मगड़न और मांग की सामान्य दशाओं की तुलना में) महत्व होगी। यदि यह सही भी मान लिया जाय कि अन्य बातें समान रहने पर मजदूरी में इस स्तर से ऊपर वृद्धि कर देने में अनिवार्यतः बेरोजगारी फैलेगी, तो भी अन्य बातों के पूर्ववत् रहने पर यह कहना कि पूँजीपतियों के द्वारा अपेक्षित व्याज या लाभ का ऊँचा स्तर इस बेरोजगारी का ही एक "कारण" था उतना ही सत्य होगा जितना कि यह कहना कि यह मजदूरी के स्तर का ही विशेष परिणाम था।

द्वितीय जैसा कि तृतीय अध्याय में स्पष्ट किया जा चुका है, यह निष्कर्ष नहीं निकलता कि थम की कुछ आय में कमी करने वाले समस्त कारण थम के कमनाश के प्रतिद्वन्द्व होते हैं। और यह निष्कर्ष भी नहीं निकलता जैसा कि त्रैकर्म ने विश्वासपूर्वक स्वीकार किया था कि "सम्पत्ति के श्रान्त थम में कमी करके इस

1. नोट में लिखा है कि श्री और श्रीमती बेव ने अपनी 'इन्स्टिट्यूट ऑफ़ इकोनॉमिक्स' में ऐसा किया है।

सम्भवतः लोगों के क्यागु में वृद्धि नहीं कर सकते।¹ कुछ दशाओं में मजदूरी को उनके प्रतिस्पर्धात्मक स्तर में अधिक बढ़ाने के लिये किया गया है। मने ही इसमें रोजगार का कुछ क्षेत्र मरुचिन हो जाये सामान्यतः श्रमिक वर्ग के क्यागु का प्राप्ताधिकार होगा। ऐसा स्पष्टतः तब होता है जब मजदूरी में वृद्धि जैसे कि मनयागि दलों में वृद्धि श्रम के घण्टों में कमी के लिये मार्ग प्रशस्त कर देती है, और हमने उनकी श्राय में भरोसा हो जाय, फिर भी मुझे हुए स्वास्थ्य के रूप में श्रमिकों को जो लाभ होगा वह उस ज्ञान में नहीं अधिक होगा जो उनकी श्राय में कमी से उन्हें होगा। हमें प्रसार कथित श्रापित व्यवसायों या धंधे (sweated trades) में (जिनके विषय में अनेक श्रमिकों में उत्पन्न किया जायगा) जघन्य दशाओं के अन्तर्गत कम मजदूरी वाले धंधों के दुर्भाग्यपूर्ण शोषण से बचना एक महत्वाकांक्षी को मुक्त करने से शोषकता में होने वाला लाभ सम्भवतः श्राय में होने वाली उस ज्ञान में अधिक होगा जो ऐसे धंधों की समाप्ति के पक्षधर होगी। हम मर्यादा के व्यावहारिक महत्त्व पर प्रायः पूर्ण ध्यान नहीं दिया गया है और हमारा ध्यान यह है कि इन दशाओं में घटाया गया रोजगार सर्वत्र अधिक अवकाश एवं घटी हुई श्राय प्रदान करने के बजाय, कुछ व्यक्तियों को पूर्ण दीनता प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में अधिक होगी, और सम्भवतः दूसरी अधिक होगी जो नहीं उठाई जानी चाहिये। किन्तु नीचे दिये गये अनेक कारणों से वास्तविक स्थिति ऐसी प्रतीत नहीं होती।

किन्तु यह विचार प्रयत्न एक श्रमिक सामान्य विचार की ओर ले जाता है कि जहाँ तक सामान्य प्रतिस्पर्धात्मक मजदूरी की निर्धारित करने वाले किमी शक्ति-समूह का प्रश्न है, जैसा कि हम देख चुके हैं कि श्रम की पूति की दशाएँ अतिशय श्रमिकों के प्रचलित जीवन स्तर पर आयाग्य होती हैं और हमारा परिणाम यह होगा कि तथाकथित सामान्य मजदूरी वस्तुतः एक ऐसे तटस्थ (और यहाँ तक कि अस्थिर) अनुमान की स्थिति के रूप में मानने लायक है जिसे विवर्तित किया जा सकता है। मजदूरी में कमी उन दशाओं में ऐसा परिवर्तन ला देगा (श्रम का निम्न पूति-सूच्य) जो उस निम्नतर स्तर की स्थायित्व प्रदान करने में सहायक होगा तथा मजदूरी में वृद्धि होने की दशा में ठीक इसके विपरीत परिवर्तन होगा। अतः श्रमिकों की दी जाने वाली मजदूरी के अनुपात में उसमें भी जान वाली काम की मात्रा काफी सीमा तक सीमाकारी शक्ति जैसे कारणों से प्रभावित हो सकेगी, और महात्वा कि यदि श्रम की सीमाकारी शक्ति में वृद्धि श्रम की कुल श्राय में वृद्धि करवाने में सफल नहीं होती, तो भी एक सीमा तक यह श्राय के बढ़ते अपने श्रम के

विनिमय की शर्तों को अपने लाभ के लिए पर्याप्त रूप से सशोधित करवाने में सफल हो सकेगी। मार्शल के मस्तिष्क में यही तथ्य था कि जब उसने इस बात पर जोर दिया कि यदि श्रमिक व्यक्तिगत रूप से और किसी श्रम-संघ की सामूहिक सौदाकारी शक्ति का समर्थन प्राप्त किये बिना सौदा करते हैं तो उनकी सौदा करने की स्थिति सामान्यतः निकृष्ट या घटिया होती है और उनकी यह निकृष्टता उन्हें इस बात के लिए बाध्य करती है कि वे अपनी श्रम-शक्ति का असाधारण सस्ते मूल्य पर विक्रय करें। श्रम की पूर्ण की दशाओं को प्रकृति के द्वारा निम्न मजदूरी का स्तर होने का मुख्य कारण श्रमिकों के जीवन स्तर की निम्नता है जैसा कि एक लोकप्रिय कहावत में बतलाया गया है दरिद्रता स्वयं दरिद्रता की जननी होती है। इसका अर्थ यह हुआ कि मजदूर वर्ग की सामाजिक एवं आर्थिक दशाओं को प्रभावित करने वाले समस्त समान कारक, मजदूरी-अनुबन्ध की शर्तों को भी प्रभावित करेंगे—उदाहरणार्थ, स्वतन्त्र खेतियार अथवा कारीगर वर्ग का उन्मूलन जैसे सहायक परिवर्तन न केवल श्रम बाजार में प्रतियोगिता करने वाले व्यक्तियों की संख्या में वृद्धि कर देंगे, बल्कि समस्त श्रमिकों को एक वैकल्पिक जीविका के विकल्प से वंचित करके, उन्हें आर्थिक दृष्टि में पहले की अपेक्षा कहीं अधिक निर्भर बना देंगे। ऐसे कारक वास्तव में मजदूरी अनुबन्ध पर आधारभूत प्रभाव डालेंगे, क्योंकि, जैसा प्रथम अध्याय में देखा जा चुका है, परतन्त्र सर्वेहारा वर्ग के सृजन के बिना एक पूँजीवादी मजदूरी-प्रणाली अपने ऐतिहासिक आधार के एक महत्वपूर्ण भाग से वंचित हो जायेगी।

4 उपभोग एवं विनियोग के मानक—परम्परागत विचार के प्रति किंचित आलोचना के आधार पर अब यह विचार प्रबल हो गया है कि दीर्घकाल में भी श्रम की माँग उससे कहीं कम सोचदार होती है जितना कि उस इस विचार के अन्तर्गत समझा जाता था, क्योंकि पूँजी की विद्यमान मात्रा और नवीन विनियोग की दर पर मजदूरी में होने वाले परिवर्तनों का कोई प्रभाव नहीं होता। कदाचित् यहाँ यह कहना कि भाग बेरोश होती है, अतिपूर्ण होगा (क्योंकि इस आलोचना का सम्बन्ध अविचल दशाओं की अपेक्षा मुख्यतः चलायमान परिस्थितियों से रहा है) और यह कहना अधिक सरल व प्रत्यक्ष होगा कि विनियोग एवं रोजगार पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना मजदूरी में वृद्धि तथा अन्य प्रकार की आय में कमी के लिए उससे कहीं अधिक आवश्यक है जितना कि पहले समझा जाता था। सर्वप्रथम, यह हो सकता है कि मजदूरी के स्तर में हुई वृद्धि का अधिकांश प्रभाव लगान-तत्वों एवं अन्य प्रकार की आय में होने वाले विभिन्न प्रकार के एकाधिकारी-लाभों में कमी उत्पन्न करने के रूप में हो और इस कमी का उत्पादन और रोजगार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव न पड़े। द्वितीय, यदि इससे विनियोज्य वर्ग कुछ निर्धन भी हो जाय (जिससे कि ऐसा प्रतीत होने लगे कि उनकी विनियोग क्षमता में कमी हो

गट हा) ना भी हमने यह निश्चय नहीं किया कि मकना कि नदीन पू जी मे
 उनक हाथ बिदे जान रात विनिशय की माया म कोई बहुत अधिक कमी या
 जागरी बराबि हमस यथवि उनही वर्तमान आय कम हो जानी है तथा अधिक में
 भी आय कम जान की सम्भावना प्रतीत होती है, फिर भी हमका फल यह होगा
 कि य बहुत की अवस्था अपनी आय के अधिक अनुपात की विनियोजित करने के
 लिए सा-साहित्य होगा। हमने सबसे में, यह कहा जा सकता है कि पू जीपनियों की
 आय न कमी के उनके रूप म कमी हो सकती है किन्तु उनके विनिशय में नहीं।
 हमकी सम्भावना हम मध्य में और अधिक बढ़ जानी है कि धर्मियों के व्यवसाय
 हावा हमका परम्परागत जाना है कि यह हमी प्रयासों एवं उपायों के ऐसे मानकों
 पर निर्भर जाना है जो स्वयं उच्च आय-स्तर के परिणाम होते हैं। हमकी सम्भावना
 वनाये हम समय विनियोजित बढ़ जानी है जब राष्ट्रीय आय में वृद्धि हो रही है और
 मजदूरी में वृद्धि के प्रभाव के कारण पू जीपनियों की आय एवं उनके कारण उनके
 हाथ की जान वाली किरायेवाली के स्तर में उभरे वही अधिक धीमी गति में
 वृद्धि हो रही हो जिनकी कि अवस्था होनी।

कुछ भी हो यह विचार आर्थिक प्रतीत होता है कि आर्थिक विचार
 हाथ यह प्रदर्शित किया जा सकता है (जैसा कि भूतनाथ में स्पष्ट रूप न
 होते हुए भी अत्यन्त रूप में होने माना गया है) कि शोषित श्रम सम्बन्धी दलों में
 मजदूरी में वृद्धि करने का और श्रम मजदूरी प्राप्त करने वाले तथा सर्वथा बर्तान्त
 श्रमियों के शोषण का समाप्त करने का कोई प्रयास धर्मियों की मुख-मुखिया में
 तदनुसार कमी करने की बजाय विचार में धर्मियों की गौरव प्रदान करने में
 प्रयुक्त पू जी के रूप में अनिवार्य कमी कर देगा।

फिर भी यह यह कहना आवश्यक है कि हम प्रचार के सर्व की भी स्पष्ट
 सीमाएँ हैं। एक बार अपना विवेक गये धर्म के मानक बालान्तर में मुक्त या अनस्य
 हो जाते हैं। और ये मजदूरी में होने वाली ऐसी वृद्धि की सीमाएँ निर्धारित करते हैं
 जो पू जीपनि वर्ग की आय में पर्याप्त कमी कर देती है (सम्भवता के कारण में
 होने वृद्धि की और श्रम पर होने में रोकने के अनिवार्य)। यदि पू जीपनि की प्राप्त
 होने गति भाग में अचानक अथवा अत्यधिक कमी हो जानी है तो हमकी प्रक्रिया
 "पू जी की इच्छा" के रूप में हो सकती है। किसी भी दशा में, जब तक कि उत्पाद-
 न मध्य विनिशय पर निर्देश लेने का निश्चय है यह एक ऐसी सम्भावना है जिस पर
 विचार करना आवश्यक हो जाता है। हममें एक अतिरिक्त मध्य यह है कि आह
 उद्योग में बिदे जाने वाले नवीन विनिशय या यह क्या बात नये श्रेणियों के
 निर्गमन में निर्देश धर्मियों के हाथ बिदे जाने वाले अन्तर्गत में नहीं प्राप्त
 जाना, बरिच प्रत्येक वर्षों के अतिरिक्त जानों के आधार पर मचित कोषों में से

विशाल कम्पनियों द्वारा प्रत्यक्ष किया जाता है। यह सही है कि यदि ऐसी कम्पनियों द्वारा कमाये जाने वाले लाभ की मात्रा को पर्याप्त सीमा तक कम कर दिया जाय, तो ऐसे कोषों को एकत्रित करने और उनमें से धन का विनियोग करने की उनकी क्षमता में निश्चय ही कमी हो जायगी। किन्तु यह सम्भव नहीं है कि यदि उनके कुल लाभ में कमी कर दी जाय तो वे विनियोग के स्तर को बनाये रखने के लिए अशुधारियों को लाभानुश के रूप में वितरित किये जाने वाले लाभ के भाग में कमी करना अधिक पसन्द करेंगे और जहाँ तक विनियोग करने की प्रेरणा का सम्बन्ध है यह स्पष्ट नहीं है कि बड़े निगमों की विनियोग-नीति लाभ की अपेक्षित दर में होने वाले परिवर्तनों के प्रति किसी भी सीधे या सरल तरीके में संवेदनशील होगी। सम्भवतः इस सम्बन्ध में कुछ ऐसे विचारों का अधिक महत्व है जिनका विवेचन आगे इसी अध्याय में शीर्षक 6 के अन्तर्गत किया गया है जो यह प्रतिपादित करते हैं कि अपने स्वयं के कर्मचारियों की नकद मजदूरी के स्तर में होने वाले परिवर्तनों का ऐसी कम्पनियों द्वारा अजिन किये जाने वाले लाभ की मात्रा को निर्धारित करने में कोई बहुत महत्वपूर्ण प्रभाव नहीं पड़ेगा। यह भी विचारणीय है कि कम्पनियों के द्वारा अपने कोषों में से किये जाने वाले प्रत्यक्ष विनियोग ही नहीं, बल्कि विभिन्न प्रकार की सार्वजनिक मस्याओं द्वारा किये जाने वाले विनियोग भी आज उत्तरोत्तर अधिक महत्वपूर्ण योग दे रहे हैं और दूसरी प्रकार के इन विनियोगों का नियन्त्रण लाभ कमाने की भावना द्वारा नहीं होता। एक समाजवादी प्रणाली में जहाँ उत्पादन एवं विनियोगों पर राज्य का पूर्ण नियन्त्रण होता है किसी विनियोक्त वर्ग द्वारा किये जाने वाले व्यय के अपरिवर्तनशील मानकों द्वारा निर्धारित वह विशिष्ट सीमा जिसका पहले उल्लेख कर चुके हैं, वास्तव में नहीं पाई जाती।

5. श्रम बाजार में अपूर्ण प्रतियोगिता—पहले यह कहा जा चुका है (अध्याय III शीर्षक 1) कि प्रतियोगिता के पूर्ण होने पर भी अपने श्रमिकों के लिए ऐसी मजदूरी की व्यवस्था करना जो उनके दीर्घकालीन स्वास्थ्य एवं कुशलता के लिए पर्याप्त हो सके, अथवा उन्हें आर्थिक सुरक्षा का लाभ प्रदान कर सकें, अनिवार्यतः नियोक्तियों के हित में नहीं होता। किन्तु निबन्धावादों दृष्टिकोण की आलोचना जिसके बारे में हाल के वर्षों में बहुत कुछ सुना गया है इस अस्वीकृति में निहित है कि श्रम बाजार में पूर्ण प्रतियोगिता पायी जाती है और इसलिए उस शक्ति की प्रभावशीलता से भी इन्कार किया जाता है जिसे जे एस मिल ने “मजदूरी को ऊँचा रखने वाले साधनों” की सजा दी। एडम स्मिथ ने एक सुप्रसिद्ध उद्धरण में मौलिक रूप से व्यक्त किया कि “सदैव एवं सर्वत्र मानिक श्रमिकों की मजदूरी को उनकी वास्तविक दर से अधिक न बढ़ने देने के लिए एक ऐसा संगठन बना लेते हैं जो अव्यक्त होते हुए भी स्थायी एवं समरूप होता है। सर्वत्र

इस मगठन को तोड़ने का कार्य अत्यन्त अतीकप्रिय माना जाता है तथा यह पड़ोसियों एवं बराबरी वालों में मानव के एक प्रकार में भर्त्सना का प्रतीक माना जाता है।" व्यापक स्तर पर बड़ी फर्मों एवं म्वाधिकारी मगठनों के विकास के साथ-साथ यह कथन कदाचित आज पहले में भी अति सत्य प्रतीत होता है। जब यह दशा हा ता एक मालिक मजदूरी को 'सामान्य' प्रतिस्पर्धात्मक स्तर तक बढ़ाने के लिए दूसरे मालिक में प्रतियोगिता नहीं करेगा और नियोक्ता के लिए (श्रम की पूर्ति में किंचित श्लोच स्वीकार करते हुए) कम श्रमिकों को काम पर रखना उनमें अधिक लाभदायक होगा जितना कि अन्यथा कम दर पर अधिक श्रमिक रखने से होता। दूसरे शब्दों में, मजदूरी श्रम की 'सामान्य विगुद्ध उत्पत्ति' से नीचे होगी। यदि वही एहम श्रमिक द्वारा बनाया गया मगठन नहीं भी है तो श्रम की गति-हीनता (immobility) के विषय में जानकारी के अभाव अथवा एक काम छोड़ कर अन्य काम खोजने में होने वाले व्यय के कारण प्रत्येक नियोक्ता को अपने श्रमिकों के निजी "मगठन" के लिए एक प्रकार का एराधिकार प्रदान कर सकती है, क्योंकि ऐसे श्रमिक काम छोड़कर किसी अन्य नियोक्ता के अधीन जाने में निश्चित होते हैं और किसी अन्य धन्य म श्रमिकों को आकर्षित करने के लिए प्रदान किया जाने वाला अतिरिक्त प्रलोभन पर्याप्त रूप में बड़ा होता है ताकि वह नियोक्ताओं द्वारा एक दूसरे के श्रम के विशिष्ट मगठन के अतिरिक्त का हनोत्साहित कर सके। वे उपाय, जो किसी कर्मचारी को किसी विशेष फर्म की नीकरी छोड़ने की भावना से विमुक्त करते हैं, इस प्रभाव में वृद्धि करते हैं उदाहरणार्थ, लम्बी सेवा के पश्चात् पदवृद्धि का अवसर, अथवा किसी महम-गिता में उनकी भाग्यता अथवा फर्म से सम्बद्ध पेंशन की योजना। ऐसे उपायों का वर्णन पहल ही किया जा चुका है जिनका उद्देश्य उद्योग में "श्रमिक-आवर्त" (labour turnover) को कम करना होता है—अर्थात् श्रमिकों द्वारा व्यवसाय-परिवर्तन की गति को कम करना होता है निमदिग्ध रूप से उच्च श्रमिक-आवर्त उद्योग की लागतों में अपनी ओर से विशेष वृद्धि करता है। उदाहरणार्थ, मन् 1929 के आमपाम रुम में स्थापित किये जाने वाले ट्रेक्टर-कारखानों में तथा उसी प्रकार के अन्य कारखानों में भी कुछ समय तक यह दशा थी कि वे देहान में आने वाले नये श्रमिकों के लिए एक प्रकार के ऐसे प्रशिक्षण विद्यालय बन गये थे कि जिनमें उन्हें काम सिखाया जाता था और फिर वे उन्हें छोड़कर किसी नवीन एर कम कर्मचारी बने उद्यम में पदवृद्धि की आशा में चले जाते थे और इसका परिणाम यह होता था कि उन कारखानों की लागतें बहुत अधिक बढ़ जाती थी और उनकी उत्पादन योजनाओं को पूरा नहीं किया जा सकता था। किन्तु यद्यपि इन विशेष लागतों का अस्तित्व होता है, फिर भी इस विषय का एक अन्य पहलू भी है, और वह यह है कि अमेरिका में विशेषतः बहुचर्चित श्रमिक-आवर्त में नमी करने की विभिन्न रीतियों के प्रति नियोक्ताओं को प्राकर्षण मजदूरी के स्तर में परस्पर प्रतिस्पर्धात्मक दबाव

के कारण उत्पन्न वृद्धि की प्रवृत्ति को कम करने में अशक्त सहायक हुआ है। यह तथ्य कि श्रम के लिए नियोक्ताओं में होने वाली असाधारण प्रतिस्पर्धा के प्रभावों के प्रति नियोक्ता वर्ग स्पष्टतः बहुत भयभीत होता है, इस बात का सूचक है कि ऐसी प्रतियोगिता प्रायः कितनी सीमित होती है। उदाहरणार्थ, जब इस देश में सन् 1911 में सर्वप्रथम रोजगार दिलाने वाले कार्यालय (Employment Exchanges) खोले गये तो कुछ नियोक्ताओं ने यह आशंका व्यक्त की कि ये श्रम की अत्यधिक गतिशीलता को प्रोत्साहन देंगे और जब युद्ध काल में श्रम दुर्लभ हो गया, तो ऊँची मजदूरी के आकर्षण के अन्तर्गत श्रमिकों द्वारा व्यवसाय बदलने अथवा अन्यत्र काम पर जाने को रोकने के लिए शीघ्रतापूर्वक प्रतिबन्ध लगा दिये गये।¹

6. एकाधिकार एवं अतिरिक्त क्षमता का प्रभाव—हाल ही में लिखे गये आर्थिक लेखों में दो ऐसे कारकों को विशेष महत्व दिया गया है जो मजदूरी की समस्याओं के विवाद में आमूल परिवर्तन के लिए उत्तरदायी हैं। इनमें से प्रथम एकाधिकार की बड़ी मात्रा (अथवा कम से कम अपूर्ण प्रतियोगिता की) है जो केवल श्रम बाजार में ही नहीं दिखाई देती (जिसके बारे में हम पिछले पैराग्राफ में कह चुके हैं) बल्कि अर्थव्यवस्था के अन्य क्षेत्रों में भी दिखाई देती है। द्वितीय, अर्थव्यवस्था में (युद्धकालीन प्रवादों को छोड़कर) श्रम शक्ति एवं पूँजीगत उपकरण, दोनों की पर्याप्त अतिरिक्त क्षमता पायी जाती है।

प्रारम्भ में यह प्रतीत हो सकता है कि मजदूरी के स्तर का निर्धारण में अथवा इस स्तर को परिवर्तित करने में सामूहिक सौदाकारी की क्षमता से इन दोनों में से किसी भी कारक का कोई सम्बन्ध नहीं है। किन्तु जहाँ तक वास्तविक मजदूरी का प्रश्न है, यह नितान्त स्पष्ट है कि समस्त अर्थव्यवस्था में एकाधिकार की मात्रा (अर्थात् वस्तु-बाजार एवं श्रम बाजार दोनों में) लागतो एवं वस्तुओं के मूल्यों के सम्बन्ध को प्रभावित करके वास्तविक मजदूरी और इस प्रकार लागतो के एक भाग के रूप में मजदूरी पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकती है।² यदि

- 1 प्रथम विश्व युद्ध में युद्ध समय तक ये प्रतिबन्ध “काम छोड़ने के प्रमाणपत्र” (Leaving Certificates) के रूप में लगाये गये जिन्हें युद्ध उद्योग में काम करने वाले श्रमिकों को अपना रोजगार बदलने से पहले प्राप्त करना होता था। द्वितीय विश्व युद्ध में ये मुख्यतः अनिवार्य कार्य आदेश (Essential work order) के रूप में थे जिनके अर्थानुसार कोई श्रमिक न तो अपना काम छोड़ सकता था और न उसे सरकारी अनुज्ञा के बिना निकाला जा सकता था, किन्तु साथ ही श्रमिकों को कुछ आश्वासन दिये जाते थे जिनमें न्यूनतम मजदूरी की गारन्टी भी सम्मिलित होती थी।
- 2 उद्योग पर समग्र रूप से दृष्टि डालने पर अल्पकालीन अथवा परिवर्तनशील लागतों में मजदूरी और आयातित कच्चा माल सम्मिलित किया जाता है और यदि चना “बन्द प्रणाली” (closed system) के बारे में है (अर्थात् जो आयात-निर्यात विहीन है) तो ऐसी सभी लागतें किसी-किसी रूप में अन्त में मजदूरी में बदली जा सकती हैं।

एकाधिकार का प्रभाव वस्तुओं के विज्ञान-मूल्य में उनकी लागतों की अपेक्षा अधिक वृद्धि के रूप में होता है। ता हमका प्रभाव यह होगा कि निर्धारित नकद मजदूरी की वज्र शक्ति कम हो जायगी। इसके विपरीत, यदि एकाधिकार की मात्रा में कमी कर दी जाती है तो किसी निर्धारित नकद मजदूरी में सम्बद्ध वास्तविक मजदूरी का स्तर में वृद्धि हो जायगी। यमिनी द्वारा उपभोग की जाने वाली वस्तुओं पर जिस मजदूरी वस्तुओं के नाम में सम्बोधित किया जाता है, एकाधिकार के प्रभाव के विषय में भी यह कथन सत्य होता है। कुछ प्रयोगात्मिकों का यह एक विचार है कि सम्बन्ध अर्थव्यवस्था में एकाधिकार की मात्रा कुल उत्पत्ति में उस के भाग की प्रमुख निर्धारक होती है और यह कि उस की उत्पादकता और मजदूरी-वस्तुओं का उत्पादन करने वाले उद्योगों में एकाधिकार की सीमा सम्मिलित रूप में वास्तविक मजदूरी के प्रचलित स्तर को निर्धारित करती है।

एक प्रकार में हमसे यह बोध हो सकता है कि मजदूरी के लिए श्रम-मर्चों द्वारा की जाने वाली मोदाकारी का (जिसका मुख्यतः प्रत्येक नकद मजदूरी से होता है) श्रम के वास्तविक भाग पर कोई प्रभाव नहीं पड़ सकता और हमसे आधिकार परम्परागत निर्वाणवादी इष्टिकोग्य का समर्थन हो जाता है, भले ही वह नवीन कारणों से हो क्यों न हो। किन्तु यह निष्कर्ष अनिवार्यतः सत्य नहीं है, क्योंकि श्रम मर्चों की कार्यवाही श्रम-बाजार में प्रस्ताव के एकाधिकार द्वारा नकद मजदूरी पर होने वाले जाने वाले प्रत्यक्ष प्रभाव को मिटाने में शक्तिशाली मिद हो सकती है और हम सीमा तक यह मजदूरी और वस्तुओं के मूल्यों के अन्तर को कम कर सकती है। इसके अतिरिक्त यदि श्रम मर्च की कार्यवाही का सम्बन्ध केवल वस्तुओं के मूल्यों (और हम प्रकार लाभ की मात्रा को) नियमित करने, तथा नकद मजदूरी के निर्धारण (यह एक कार्य है जिसमें श्रम मर्च भूतकाल में अत्यन्त रुढ़ हैं) तक ही सीमित हो, तो उद्योग में श्रम के भाग को प्रभावित करने में हमकी शक्ति और भी अधिक प्रबल हो जायगी।

अप्रयुक्त उत्पादन क्षमता के अतिरिक्त ने सम्बद्ध समस्याओं पर आनुवंशिक विद्वान्ओं द्वारा दिए जाने वाले बात का मजदूरी विद्वान् ने उतना सीधा दृष्टांत नहीं है जिसका कि एकाधिकार के उच्च प्रभाव को देने वाले जाने वाले बात का है जिसके बारे में हम अभी उल्लेख कर चुके हैं। किन्तु यह कई नवीन गणितीय तर्कों का स्थापित करता है और इनके केवल भी सम्मिलित हैं जिन पर परम्परागत विद्वान् के अनुसार किसी निर्धारित मजदूरी के स्तर पर प्रयुक्त किए जाने वाले कामों की संख्या निर्भर होती है। हमका अर्थ यह हुआ कि विद्यमान भू-समयों के उपयोग की सीमा जो उपभोग वस्तुओं एवं भू-संपत्ति मात्र की भाग की स्थिति पर निर्भर होती है (अर्थात् जो उपभोग एवं विनियोग की मात्रा पर निर्भर होती है) रोजगार के स्तर को प्रमुख रूप से निर्धारित करेगी और यह है कि किसी भी

स्थिति में (जैसे तकनीक, पूँजी की मात्रा और प्राकृतिक साधनों की स्थिति में) और मजदूरी का कोई निर्धारित स्तर होने पर, रोजगार के अनेक सम्भावित स्तर हो सकते हैं। इसके परिणामस्वरूप श्रम की किसी प्रकार की लोचपूर्ण मांग-अनुमूची (elastic demand schedule) से सम्बन्धित ऐसे मरन विचार के प्रति सन्देह उत्पन्न हो सकता है, जो अपने इस उपसिद्धांत के साथ कि नकद मजदूरी के स्तर में वृद्धि का परिणाम निश्चय ही रोजगार में कमी के रूप में होगा, मजदूरी के परम्परागत सिद्धांत का मूल अग्र रहा है। इसके अतिरिक्त, यह नवीन बस इस बात की सम्भावना अथवा सम्भाव्यता व्यक्त करता है कि यदि थम कुल आय के एक बड़े भाग को प्राप्त करने में सफल हो जाता है, तो यह तथ्य रोजगार के स्तर में कमी करने के बजाय उसमें वास्तविक वृद्धि कर सकता है। इस विस्मयकारी निष्कर्ष का कारण यह है कि श्रमिक उन्हें प्राप्त होने वाली मजदूरी का लगभग समस्त भाग व्यय कर देते हैं (और इस प्रकार अनिवार्य व्यय के पश्चात् उसके पास कुछ नहीं बचता) जबकि धनिकों द्वारा उनकी आय का पर्याप्त भाग बचाया जाता है। फलतः आय का धनिकों से श्रमिकों को हस्तान्तरण निर्धारित सकल आय में से व्यय की जाने वाली राशि में सम्भवतः वृद्धि कर देगा और इसलिए वस्तुओं की मांग तथा उन वस्तुओं के निर्माणार्थ श्रम की मांग दोनों में समान रूप से वृद्धि करेगा।

7. मजदूरी में कितनी वृद्धि सम्भव है? इस विवाद से भ्राजित क्या निष्कर्ष निकाला जा सकता है? जो एक बात इससे स्पष्ट होती है वह यह कि पुरातन अर्थशास्त्रियों का दृढ़ निराशावाद अब समाप्त हो चुका है। आर्थिक जगत् परस्पर प्रभावशील शक्तियों की एक प्रत्यक्ष जटिल स्थिति हमारे समक्ष प्रस्तुत करता है जिससे हमें परम्परागत सिद्धांतों से इसके बारे में सुदृढ़ पूर्वकल्पना करने में सहायता मिलती है। इस स्थिति का सम्बन्ध केवल ऐसे सतत परिवर्तन अथवा ऐसी गति से ही नहीं है जिसमें 'दीर्घकाल' एवं 'संतुलन' पूर्ण होने से पूर्व ही कोई नवीन परिवर्तन आ टपकता है, किन्तु इसका सम्बन्ध उन परिवर्तनों से भी है जिन्हें इस दीर्घकाल तक पहुँचने की प्रक्रिया उत्पन्न करती है और जो दीर्घकालीन प्रवृत्ति के इस स्वरूप को ही बदल देते हैं। यह केवल घड़ी के उस पेन्डुलम के समान ही नहीं है जो सम्पूर्ण स्थिति में स्थिर होने से पूर्व ही पुनः झटके से साथ पलायमान हो जाता है, बल्कि इसकी तुलना पेन्डुलम के उस दौलत (Swing) से भी की जा सकती है जो कभी कभी इतना शक्तिशाली हो जाता है कि वह घड़ी की स्थिति को ही परिवर्तित कर देता है। परम्परागत दृष्टिकोण के विपरीत, मजदूरी-सिद्धान्त जैसा कि हम उससे अवगत हैं, अल्पकालीन (अथवा अल्प एवं दीर्घ के बीच मध्यकालीन) पूर्वानुमानों के लिए अधिक उपयुक्त है, जबकि दीर्घकालीन पूर्वानुमानों के लिये भ्रान्तिपूर्ण मार्ग-दर्शक है। किन्तु अल्पकालीन दशाओं का निर्वाधावादी या निर्वन्ध सिद्धान्त की प्रमुख मान्यताओं से मेल नहीं बैठता।

तो क्या हम किसी ऐसे जड़ अज्ञेयवाद (agnosticism) की अवस्था में पहुँच चुके हैं कि त्रिमये में तो कोई पूर्वानुमान ही सम्भव है और न कोई अवबोधन ही ? क्या हम थम बाजार में मधर्पशील शक्तियों की अव्यवस्थित कलावाजी के निवाय अन्य किसी स्वरूप का दर्शन नहीं कर सकते ? किसी मुहृद निर्धारक दृष्टिकोण की अवबोधन करते हुए भी हम स्पष्टतः इस प्रकार के सप्रमात्मक (sceptical) निष्कर्ष पर पहुँचने की आवश्यकता नहीं है । हम ऐसे अनेक महत्वपूर्ण सम्बन्धों से अवगत हैं जो घटनाओं के स्वरूप को निर्देशित करते हैं तथा वास्तविक स्थितियों के यथार्थवादी एवं सांख्यिकीय अध्ययन की प्रगति के साथ-साथ जिसकी आज बहुत अधिक आवश्यकता है, हम उनकी सूक्ष्म प्रकृति के बारे में और अधिक ज्ञान प्राप्त कर सकेंगे । किन्हीं विशेष स्थितियों पर किन्हीं विशेष अनुमानों के प्रभाव के बारे में हम से कम अस्थायी या काम चलाऊ निष्कर्षों पर पहुँचने का हमारे पास कुछ आधार है—उदाहरणार्थ, किसी उद्योग-विशेष में मजदूरी के परिवर्तनों के कारण पढ़ने वाले प्रभाव के बारे में भले ही हम अभी से पूर्णता की ओर कम विश्वासपूर्वक अभिमत हो सकें । किन्तु मजदूरी के सामान्य स्तर पर दीर्घकालीन दृष्टिकोण में विचार करने से भी हमें ज्ञात होगा कि मजदूरी का अनुमान मुनिश्चिन सीमाओं के अन्दर ही परिमिति रहेगा ।

दूसरी ओर यह सम्भावना नहीं है कि सामान्य मजदूरी का स्तर निपट भौतिक निर्वाह स्तर में बहुत अधिक नीचे गिर जाय—और यह स्तर, जैसा कि हम देख चुके हैं, कोई अचल स्तर नहीं है, क्योंकि निर्वाह की माना कार्य की कठोरता अथवा तीव्रता पर आधारित होगी, यद्यपि बाहर से थम की नवीन पूर्ति की प्रचुरता की दशा में (जैसे कि ग्रामीण जिलों अथवा विदेशों में आप्रवास के द्वारा) यह ग्यूनतम स्तर अत्यन्त निम्न होगा और केवल वर्तमान अनिवार्य भौतिक आवश्यकताओं के लिए ही पर्याप्त हो सकेगा तथा सामान्य कार्यकारी जीवन को बनाये रखने अथवा एक परिवार का भरण-पोषण करने के लिए वह पर्याप्त नहीं हो सकेगा । द्वितीय अध्याय में उद्धरित आकड़ों से यह धारणा बनाई जा सकती है कि कम-से-कम हाल के वर्षों में मजदूरी औसतन इस अनिवार्य भौतिक सीमा से अधिक ऊपर नहीं थी (और अनेक दशाओं में तो इससे नीचे थी) तथा विभिन्न देशों के बीच इनमें अन्तर विभिन्न निर्वाह स्तर के लिए अपेक्षित कार्य की तीव्रता के अन्तर के अनुरूप थे ।

मजदूरी की ऊपरी सीमा की परिमापा देना अधिक कठिन प्रतीत होता है । प्रारम्भ में ऐसा प्रतीत होता है कि इस सीमा की परिमापा इस कथन से होती है कि मजदूरी में इतनी अधिक वृद्धि नहीं हो सकती कि उनमें पूँजीपतियों की अतिरिक्त उत्पत्ति में से प्राप्त होने वाले उस भाग से भी अधिक व्यय करना

पडे जो उनके द्वारा वर्तमान में व्यय होता है, क्योंकि यदि मजदूरी में इससे अधिक व्यय किया जाय तो इससे पूँजी की पूर्ति में कमी हो जायगी। यदि समस्त उत्पादन एव विनियोग का नियन्त्रण राज्य द्वारा हस्तगत कर लिया जाय तो निश्चय ही कुल उत्पत्ति में मजदूरी का भाग इस सीमा तक अधिक हो सकता है। किन्तु फिर भी इसका यह अर्थ नहीं होगा कि समस्त शुद्ध उत्पत्ति का प्रयोग मजदूरी में ही कर लिया जायगा—क्योंकि ऐसा तो तभी हो सकता है जब पूँजी के वर्तमान स्टॉक को बढ़ाने के लिए कोई नवीन विनियोग न करने हो। कम-से-कम नये विनियोगों की सीमा तक समुदाय के पदार्थों और उनकी मानव-शक्ति के एक भाग का उपयोग भ्राय प्राप्त करने वालों द्वारा क्रय किये जाने के लिए उपभोक्ता-वस्तुओं के निर्माण के बजाय, नवीन कारखानों की स्थापना तथा नवीन मशीनों के निर्माण और उनके स्थापन के लिए ही किया जायगा। उपभोक्ता पदार्थ तो मजदूरी के रूप में क्रय-शक्ति प्रदान करने के लिये उपलब्ध होंगे और परिणामस्वरूप राष्ट्र के कुल मजदूरी बिल के वास्तविक मूल्य की मात्रा श्रम द्वारा उत्पादित समस्त वस्तुओं के (शुद्ध) मूल्य के एक भाग के बराबर ही होगी।

यह भी सत्य है एव महत्वपूर्ण भी कि अर्थव्यवस्था में अप्रयुक्त उत्पादन क्षमता काफी मात्रा में संचित होती है, तो कुल उत्पत्ति और सकल वास्तविक मजदूरी की भ्राय, दोनों को इसके द्वारा बढ़ाया जा सकता है—यह वृद्धि “निष्क्रियता को सक्रियता में बदलने” और पहले से अप्रयुक्त अथवा कम प्रयुक्त मानव-शक्ति एव साधनों को उत्पादनशील बनाने वाले उपायों के द्वारा की जा सकती है।

किन्तु पूँजीवादी प्रणाली में जहाँ उत्पादन एव विनियोग निजी मालिकों के नियन्त्रण में होता है, यह कहना असंगत होगा कि मजदूरी के भाग में वृद्धि की सीमा कुल भ्राय के उस भाग तक ही सीमित होती है जो सामान्यतः विनियोजित था। व्यवहार में, इन दशाओं के अन्तर्गत मजदूरी की ऊपर की और गति की कोई वास्तविक सीमा स्पष्टतया इससे नीची होती है। इस परिदृश्य की परिभाषा का सम्बन्ध आर्थिक सिद्धान्त की अपेक्षा कदाचित् राजनीति और सामाजिक मनोविज्ञान से अधिक है। इस तथ्य का पहले ही उल्लेख किया जा चुका है कि वास्तविक मजदूरी में वृद्धि की बहुत कुछ सम्भावना इस बात पर निर्भर होती है कि पूँजीपति वर्ग व परम्परागत उपयोग के स्तर पर इसकी क्या प्रतिक्रिया होती है। एक बार अपना लिये जाने के बाद ये परम्परागत स्तर ऊपर की ओर बढ़ने में जितनी शीघ्रता दिखलाते हैं, उससे कहीं अधिक शिथिलता ये नीचे की ओर गिरने में प्रदर्शित करते हैं—जब तक कि युद्ध अथवा क्रांति के रूप में कोई इन्कलाब ही न घटित हो जाय। देहाती घरों एव नौकरों तथा बजर क्षेत्रों में पाये जाने वाले तीतरो (Grouse-moors) की आदतों का निर्माण जितनी शीघ्रता से हो जाता

है उनका परित्याग करते समय उतनी ही शिथिलता दिखाई देती है। सम्पन्नता के काल में जबकि उद्योग की सकल उत्पत्ति में वृद्धि हो रही हो यदि श्रमिकों का संगठन सुदृढ़ है तो वे अपनी मजदूरी को समग्र एवं सापेक्ष दोनों तरह से पूँजीपतियों को प्राप्त होने वाले भाग के समान वृद्धि करवा सकने की उत्तम स्थिति में होते हैं। यदि उनका संगठन पर्याप्त रूप में सुदृढ़ हो, तो सम्भवतः आर्थिक विकास के लगभग समस्त फल को अपने लिए सुरक्षित करवा सकते हैं, यद्यपि जैसाकि पहले हम देख चुके हैं यह बहुत कुछ इस बात पर निर्भर है कि एकाधिकार की शक्ति के आधिपत्य एवं शोषण के द्वारा नियोजित नकद मजदूरी में वृद्धि के लिए डाले जाने वाले दबाव को मजदूरी-वस्तुओं (wage-goods) के ऊँचे मूल्यों में बदलने में और इस प्रकार वास्तविक मजदूरी में वृद्धि में प्रयत्नों को निष्फल करने में कहां तक सफल हो सकते हैं। किन्तु कम सम्पन्नता के समय में जबकि उद्योग की सकल उत्पत्ति स्थिर हो अथवा अत्यन्त मन्द गति से बढ़ रही हो तो उनका संगठन सुदृढ़ होने पर भी श्रम सघों की शक्ति व्यवहार में कहीं अधिक सीमित प्रतीत होती है। अतः इन परिस्थितियों में श्रम की अन्य मदों को हानि पहुँचा कर मजदूरी में वृद्धि के लिए किये जाने वाले प्रयत्नों का तीव्र प्रतिरोध होगा और पूँजीपति शीघ्र ही अपने उपभोग के स्तर को घटाने की अपेक्षा अपने विनियोगों में कदाचित् बर्बाद कर देंगे तथा फर्मों द्वारा श्रम की वृद्धि करने वाली मशीनों के प्रतिस्थापन द्वारा यथामुम्भव श्रम की अधिकतम किफायत करने के प्रयत्न किये जायेंगे।¹ इसके प्रतिरिक्त वस्तुतः 'पूँजी की हड़ताल' के अन्य कोतुकपूर्ण मार्ग प्रपनाये जा सकते हैं। यद्यपि जहां तक श्रम सघों द्वारा किये जाने वाली कार्यवाही एकाधिकार की मात्रा को कम करने की क्षमता रखती है, श्रमिक उस दर को, जिस पर वे अपने श्रम का भाग से बदला करते हैं, सुधारने में और कुछ उत्पत्ति में श्रम के सापेक्ष भाग को बढ़ाने में सफल हो सकते हैं, किन्तु इन परिस्थितियों में अपनी कुल आय को बढ़ाने में उनकी शक्ति कदाचित् बहुत अधिक नहीं हो सकती जब तक कि स्वयं अर्थव्यवस्था में ही अधिक व्यापक रूप में सस्यागत परिवर्तन न किये जाय।

- 1 मजदूरी की वृद्धि वास्तव में मशीनों की लागत में इसके द्वारा विस्थापित किये जाने वाले श्रम की लागत में वृद्धि कर देगी। लेकिन इस बात का निर्णय कि क्या वस्तुतः फर्मों को श्रम के बदले में मशीनों प्रतिस्थापित करने की प्रेरणा होगी, इस बात पर निर्भर करेगा (जैसा कि ऊपर अध्याय IV में परिच्छेद 10 में बताया जा चुका है) कि क्या साथ में मशीनों की दर में भी गिरावट आई है। सम्भवतः इसमें गिरावट न आवे, इस तथ्य की वजह से मजदूरी की वृद्धि में इस तरह की प्रतिभियाँ की सम्भावना, पहले जितनी मान ली जाती थी, उसमें कम हो प्रतीत होती है।

मज़दूरी की असमानतायें

6

1. श्रेणियों के बीच असमानतायें (Differences between grades) —

प्रथम तब हमने समुदाय की कुल मज़दूरी के आकार और मज़दूरी के औसतन सामान्य स्तर पर विचार किया है और हमने उन भारी असमानताओं की ओर ध्यान नहीं दिया है जो प्रति घण्टे और प्रति उजरत दोनों प्रकार की मज़दूरी की विभिन्न श्रेणियों के श्रमिकों के तथा एक ही देश के अन्दर विभिन्न जिलों या उद्योगों के और साथ ही विश्व के विभिन्न राष्ट्रों के बीच में दृष्टिगोचर होती हैं। किन्तु मज़दूरी के सिद्धांत के आधे भाग (जो कि गौण होते हुए भी महत्वपूर्ण हैं) का सम्बन्ध सदैव मज़दूरी की असमानताओं के कारणों से रहा है और मज़दूरी नियमन की व्यावहारिक समस्या में विशिष्ट मज़दूरी का प्रश्न प्रमुख स्थान रखता है।

प्रथम अध्याय में हम देख चुके हैं कि प्रत्येक को यथार्थतः (और नाम मात्र रूप में) इच्छानुसार व्यवसाय चुनने का समान विकल्प तभी दिया जा सकता है जबकि अर्थव्यवस्था के वर्तमान स्वरूप में आमूल परिवर्तन कर दिया जाय। फिर भी कल्पना कीजिए कि आम के अन्य वर्गों को प्रथक रखते हुए, मज़दूरी वाले व्यवसायों की श्रेणी में विकल्प की इस समानता को स्थान प्राप्त है और प्रत्येक को इच्छानुसार किसी भी रोजगार को चुनने का लगभग समान अवसर प्राप्त होता है। ऐसी दशा में यह आशा नहीं की जायगी कि मज़दूरी की दरें सर्वत्र समान रहेगी—उनमें अनेक स्पष्ट एवं सुनिश्चित कारणों से असमानता होगी। किन्तु

उनमें केवल इतनी असमानता की अपेक्षा की जायगी कि जिसमें विभिन्न व्यवसायों के बीच "लाभ हानि" (जैसा एडम स्मिथ ने सम्बोधित किया) में समता स्थापित हो जाय। एक व्यवसाय में दूसरे व्यवसाय में श्रम की गतिशीलता के कारण समान विशुद्ध लाभ के इस सिद्धांत (The Principle of Equal Net Advantages) की अनुभूति उगी भाँति होगी जिरा प्रकार की ननकी जुड़े हुए दो हीजों के जल-स्तर में समानता हो जाती है। प्राप्त होने वाली मजदूरी समेत इसके समस्त लाभ हानि का लेना-जोना करने के पश्चात् यदि एक व्यवसाय दूसरे से अधिक लाभदायक प्रतीत होता है तो यमिक एक को छोड़कर दूसरे की ओर उस समय तक आकर्षित होत रहेंगे जब तक कि पूर्ति में यह परिवर्तन सापेक्ष मजदूरी के स्तरों में परिवर्तन करके दोनों व्यवसायों के शुद्ध लाभों को बराबर नहीं कर देता। उममें बाद मजदूरी में अन्तर केवल विभिन्न व्यवसायों की लागत अथवा उनकी अरुचिकरता (disagreeableness) की असमानता के बराबर होगा। एडम स्मिथ के ही शब्दों में "एक ही स्थान में श्रम और पूँजी के विभिन्न उपयोगों के सम्पूर्ण लाभ अथवा उनकी सम्पूर्ण हानि में या तो पूर्णतः समानता होगी अथवा उनमें समानता की ओर बढ़ने की प्रवृत्ति होगी। यदि एक ही क्षेत्र में कोई रोजगार अथवा की अपेक्षा स्पष्टतः अधिक या कम लाभदायक होता है तो पहली दशा में इसकी ओर इतने अधिक व्यक्ति आकर्षित होंगे अथवा दूसरी दशा में इतने अधिक व्यक्ति इसका परित्याग कर देंगे कि इसके लाभ अन्य व्यवसायों के स्तर के बराबर हो जायेंगे।¹

उदाहरणार्थ आरम्भ में यह अपेक्षा की जायगी कि लोग अरुचिकर एवं अधिक खतरनाक व्यवसायों से बचेंगे जैसे कि गंदे पानी का निष्कासन अथवा कायना छानने का कार्य—जब तक कि ऐसे व्यवसायों में अन्य व्यवसायों की। ज मजदूरी का स्तर इतना ऊँचा न हो कि इस अनिश्चित अरुचिकरता अथवा खतर की पूर्ति की जा सके। गंदे पानी के निष्कासन अथवा कोयला खनन के प्रति इस सामान्य अरुचि का परिणाम यह होगा कि ऐसे व्यवसायों में रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों की संख्या दूसरे व्यवसायों की अपेक्षा कम हो जायगी, और यह कमी उतने मजदूरी की वृद्धि का कारण बनेगी। बेरोजगारी अथवा भ्रम की स्थापना अनिश्चितता की अधिक सम्भावनाओं वाले व्यवसाय में भी उमी प्रकार की दशाएँ नापू होंगी। दूसरी ओर यदि कुछ व्यवसाय विशेष रूप में आनन्ददायक अथवा अरुचिकर होते हैं, अथवा यदि वे विशेष सामाजिक सम्मान या प्रतिष्ठा के प्रतीक मान जाते हैं, अथवा यदि उनमें विशेष रिवाजों या पदोन्नति के अवसर होते हैं तो ऐसे व्यवसायों के प्रति सर्व साधारण की पसन्द के कारण राजगार के आवेदकों की बाढ़ आ जायगी और अन्य व्यवसायों की अपेक्षा इसमें श्रम अधिक सन्ना हो जायगा।

द्वितीय, लोग ऐसे व्यवसायो से बचना चाहेंगे जिनमें अधिक महंगी शिक्षा या प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है अथवा जिनमें अवैतनिक अस्थाई सेवा अथवा शिशिक्षुता या अप्रेंटिसी की अवधि लम्बी होती है और इस कारण ऐसे व्यवसायो में मजदूरी में उस समय तक वृद्धि की प्रवृत्ति रहेगी जब तक कि वे अन्यत्र की अपेक्षा उच्चतर न हो जायें। प्रारम्भिक प्रशिक्षण पर होने वाले व्यय एक प्रकार का ऐसा पूँजीगत व्यय होता जो केवल उसी दशा में वहन किया जायगा जबकि भविष्य में अधिक उच्च आय की सम्भावनाएँ हों।

ऐसे व्यवसायो में जिनमें प्रकृति प्रदत्त गुणों की आवश्यकता होती है जैसे कि विद्वान्क या मञ्चाक्रिया का पार्ट करने वाले अथवा ओपेरा गायक अथवा मीनार की मरम्मत करने वाले व्यक्तियों के कार्य के लिए उभ्युक्त सीमित व्यक्तियों की सेवा को प्राप्त करने के लिए होवे वानी कड़ी प्रतियोगिता के कारण यह अपेक्षा की जायगी कि असाधारण रूप में ऊँचे वेतन दिये जाय। किन्तु इस दशा में विशिष्ट कृपापात्र व्यक्तियों को अधिक वेतन इसलिए नहीं प्राप्त होगा कि उनसे उनके व्यवसाय की किसी अतिरिक्त हानि की क्षतिपूर्ति होती है, किन्तु इसलिए प्राप्त होगा क्योंकि उनकी स्थिति ऐसी विशिष्ट होती है जिसमें (एडम स्मिथ की शब्दावली में) अन्य धन्यो की अपेक्षा उनके व्यवसाय के कारण उन्हें प्राप्त होने वाला लाभ अधिक होना है और यह माना जा सकता है कि वे एक दुर्लभ प्राकृतिक गुण का एक प्रमामान्य किस्म का 'दुर्लभता-मूल्य' अथवा 'लगान' प्राप्त कर रहे हैं। हम वास्तव में जिस प्रणाली में रहते हैं उसके अन्तर्गत "विशुद्ध लाभों की समानता" उपलब्ध नहीं होती (अर्थात् सम्पत्ति से होने वाली आय में तो इसका प्रश्न ही नहीं उत्पन्न होता, किन्तु श्रम से प्राप्त होने वाली आय में भी यह नहीं प्राप्त होती)। इसके अतिरिक्त विभिन्न व्यवसायो के हानि लाभों की तुलना में मजदूरी की असमानताओं की मात्रा उससे कहीं अधिक हो जाती है जितनी हमारे द्वारा उल्लिखित अन्तिम कारण को देखते हुए उचित हो सकती है। वास्तव में मजदूरी की असमानताओं का इससे इतना अधिक मतभेद होता है कि इससे यह निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता है कि हमारी वर्तमान मजदूरी-प्रणाली में मजदूरी की प्रमुख असमानताओं का यह कोई स्पष्टीकरण है। संघाज के अरचिकर कार्यों के लिए सबसे ऊँची मजदूरी की व्यवस्था के स्थान पर सबसे नीची मजदूरी की व्यवस्था पाई जाती है और यह दशा अधिकतर उन व्यवसायो में भी होती है जिनमें स्वास्थ्य और जीवन के लिए अधिक खर्च रहता है। नीची मजदूरी के साथ सामान्यतया रोजगार का उतार-चढ़ाव एवं अस्थिरता भी पाई जाती है और प्रारम्भिक प्रशिक्षण में व्यय की गई पूँजी के व्याज के औचित्य की तुलना में दक्ष व्यवसायो एवं प्रशिक्षित धन्यो में आय का स्तर सामान्यतः कहीं ऊँचा होता है। यह मुभाव दिया गया है कि यदि पूर्ण रोजगार को बनाये रखने की नीति को, सफलतापूर्वक लागू किया

जाना है, तो इसका एक परिणाम विभिन्न व्यवसायों की सापेक्ष भाय में ग्राम्य परिवर्तन के रूप में हागा क्योंकि यदि रोजगार व अवसरों में उतनी ही प्रचुरता होगी जितनी कि काम खोजने वाले व्यक्तियों की होगी है तो लोग उस समय तक अश्रद्धा और खतरनाक कामों में बचते रहेंगे जब तक कि रिक्त स्थानों की पूर्ति व उद्देश्यों से पर्याप्त श्रम की व्यवस्था करने के लिए नियोजकों में होने वाली प्रतियोगिता उनकी मजदूरी में बढ़ने की अपेक्षा कई गुनी वृद्धि नहीं कर देती। द्वितीय विश्व युद्ध के उपरान्त उत्पन्न कोयला मजदूरों की भागीदारी से इस सम्भावना की पुष्टि होती है। वरोजगारी से रहित एक अवसर की समानता प्रदान करने वाले समाज में कोयला मजदूरों, उलाई के कारखानों में काम करने वाले एक मैला ढाने वाले श्रमिकों की गणना सर्वोत्तम मजदूरों वाले व्यक्तियों में, तथा आरामदायक कारखानों में बैठकर काम करने वाले कर्मचारियों की गणना न्यूनतम पारिश्रमिक वाले वालों में हो सकती है। हाथ व दवाग किये जाने वाले अश्वच्छ या गन्दे कार्यों में न केवल ऊँचा वेतन होना है बल्कि ऊँची सामाजिक प्रतिष्ठा भी हो सकती है, जबकि साफ मुँहरे कामों की गिनती ऐसे "मुक्तोपलब्ध विकल्प" (soft option) में हो सकती है जिनमें पारितोषिक अपेक्षाकृत न्यून होता है। कुछ भी हो, हमारी मजदूरी-असमानताओं की वर्तमान अस्त व्यस्त स्थिति के लिए समान विशुद्ध लाभों के सिद्धान्त व अतिरिक्त स्पष्टतः किसी अन्य स्पष्टीकरण की आवश्यकता है।

2 "अप्रतिस्पर्धी समूह" (Non-Competing Groups) —यदि हम इस कृत्रिम मान्यता को छोड़ देते हैं कि प्रत्येक श्रमिक को किसी भी व्यवसाय में प्रवेश करने का समान अवसर प्राप्त है तो हमें यह अन्य स्पष्टीकरण प्राप्त हो जाता है। किन्तु यथार्थ में ऐसा होता नहीं है। इसका मुख्य कारण यह है कि एक ऐसे जगत् में जहाँ किसी व्यवसाय के प्रशिक्षण की लागत एक ऐसा व्यवसाय है जिसकी व्यवस्था व्यक्तिगत श्रमिक को अपनी जेब से करनी होती है, एक बार स्थापित हो जाने वाली आय की असमानताओं में स्थायित्व की प्रवृत्ति दिखाई देती है। जिन्हें ऊँची आय प्राप्त होती है और इसके साथ ही यदि उनके पास बचत का कुछ कोष होता है, तो वे अपने बच्चों को दक्ष व्यवसाय में प्रविष्ट करवाने के उद्देश्य से प्रशिक्षण एवं शिक्षा की लागत का भार मजदूरों के प्रकार उठा सकेंगे, जबकि एक अदक्ष श्रमिक जो अपने परिवार का पोषण भी कठिनाई से कर पाता है, इस भार को उठाने में सर्वथा असमर्थ होगा। एक साधारणतः सम्पन्न अदक्ष श्रमिक वाले परिवार में सबसे बरिष्ठ पुत्र को किसी दक्ष व्यवसाय का प्रशिक्षण प्रदान करने का प्रयत्न किया जाता है। किन्तु इससे अधिक वह परिवार कुछ नहीं कर सकता और एक बार यह प्रयास पूर्ण होने के उपरान्त दूसरे छोटे बच्चों को स्कूल छोड़ते ही प्रायः तत्काल आय प्रदान करने वाला कोई भी कार्य करने के लिए बाध्य होता

पड़ता है।¹ इसी तथ्य के कारण श्रम की विभिन्न श्रेणियों की पूति की दशायें उन श्रेणियों में व्याप्त मजदूरी की असमानताओं से इतनी अधिक प्रभावित हो जाती हैं कि एक श्रेणी की तुलना में दूसरी श्रेणी में "उचित" या 'सामान्य' मजदूरी की चर्चा का प्रयत्न करना एक चक्राकार तक (*argument in a circle*) प्रस्तुत करता है। यहां तक कि यह एक विरोधाभासी परिणाम इस रूप में उत्पन्न कर सकता है कि दक्ष एवं अदक्ष मजदूरी के बीच अन्तर में कमी (यदि इससे अदक्ष मजदूरी में वृद्धि होती है) वस्तुतः अदक्ष श्रम की पूति में वृद्धि करेगी और इस प्रकार यह इस अन्तर में और अधिक कमी कर देगी। कथित "मध्यवर्गीय व्यवसायो" में यह प्रभाव विशेष रूप से प्रबल होगा क्योंकि इस दशा में वकीलो या डाक्टरों अथवा विश्वविद्यालय के प्राध्यापकों की सम्भाव्य पूति छात्रवृत्तियों एवं दान कार्यों को छोड़कर) लगभग ऐसे बन्धों तक ही सीमित होगी जिनके माता पिता की आय शारीरिक श्रमिकों के आय स्तर से अधिक होती है। इस प्रकार इन व्यवसायों में प्रवेश लेने वालों की पूति विशेषतः सीमित होगी और इस सीमा के कारण आय के स्तर में वृद्धि हो जायेगी। दूसरी और एक थोड़ी-कर्मचारी अथवा नौसैनिक की भांति कार्य करने के लिए सामान्य शारीरिक शक्ति से कुछ अधिक शक्ति की अपेक्षा होती है, और इसलिए इन रोजगारों में उपलब्ध पूति प्रचुर एवं सस्ती होती है। प्रोफेसर टॉजिंग ने सुझाव दिया है कि पांच स्ट्रैट श्रेणियां की जा सकती हैं और निम्न श्रेणी से ऊंची श्रेणी तक पहुंचने के मार्ग विभिन्न परिस्थितियों के कारण विशेष बाधाओं से परिपूर्ण होते हैं। उच्च श्रेणियों को उनके द्वारा (केर नीज के आधार पर) 'अप्रतियोगी समूहों' की सजा दी गई है—अर्थात् ऐसे समूह जिनमें बाहरी व्यक्तियों के प्रवेश पर लगे प्रतिबन्धों के कारण पूर्ण विशेष रूप से सीमित होती है। और शू कि इन व्यवसाय-समूहों के लिए उपलब्ध व्यक्तियों की पूति सीमित होती है और उनकी सेवाओं के मूल्य में वृद्धि की प्रवृत्ति दृष्टिगोचर होती है। उनके द्वारा जिन श्रेणियों में अन्तर किया गया है वे हैं—प्रथम, सामान्य श्रमिक जैसे अदक्ष श्रमिक, द्वितीय, अर्ध-दक्ष श्रमिक, तृतीय दक्ष शिल्पी, जैसे मिस्त्री, फिटर, इ. जन-इंजिनियर, ईट बनाने वाले, चतुर्थ, बलकों का कार्य करने वाले कर्मचारी पंचम, विभिन्न 'मध्यवर्गीय धन्वे'। इस अन्तिम श्रेणी की विशेष लाभ की स्थिति वास्तव में इतनी ऊंची हाती है कि इसे श्रमिकों के वर्ग में सम्मिलित न करके (जैसा कि प्रथम अध्याय में परिभाषित किया गया) इसे विशिष्ट श्रेणी में रखना ही उचित होगा।

यदि किसी व्यवसाय में नवीन व्यक्तियों के प्रवेश पर कानून या प्रथा के द्वारा अथवा किसी सभ नियमनों द्वारा कृत्रिम प्रतिबन्ध लगा दिये जाते हैं, तो

किमी विशिष्ट श्रेणी द्वारा प्राप्त की जाने वाली विशेष आय-में और अधिक वृद्धि हो जायगी, क्योंकि ये प्रतिव्यय हम व्ययों के सदस्यों में रोजगार के लिए प्रतियोगिता करने योग्य व्यक्तियों की संख्या को और अधिक सीमित कर देंगे। मध्ययुगीय व्यावसायिक मणों में, कम में कम उनके अन्तिम काल में, अपने सदस्यों के लिये प्रवेश-योग्यतायें निर्धारित करके पारस्परिक प्रतियोगिता को सीमित करने की प्रथा थी और उनमें से कुछ अधिक अतिजाही मणों की स्थिति अन्ततः इतनी विशिष्ट हो जाती थी कि उनके द्वारा लिया जाने वाला प्रवेश-शुल्क मंडों पीछे होता था। पिछली शताब्दी में दक्ष कारीगरों के कुछ श्रमिक मणों (देखिए अध्याय 7) ने उनके घरे में प्रवेश को सीमित कर दिया, और यह सीमा-शिक्षता के प्रति कठोर नियमों के रूप में आज भी विद्यमान है। वकीलों के "प्रवेश" (solicitor's articles) में सम्बन्ध न्यायालय शुल्क लेने की प्रथाएँ, तथा किसी छादनिये के घरे में अंग प्राप्त करने के मूल्य का प्रभाव भी इसी प्रकार का होता है, जबकि कुछ व्यवसाय अपने सदस्यों का चुनाव केवल उन व्यक्तियों तक ही सीमित रखते हैं जिनकी शिक्षा बिन्हीं जुने, हुये पश्चिम स्कूलों में हुई हो तथा अन्य कुछ व्यवसाय सामाजिक आचरण एवं वाक्शक्ति के एक निर्धारित स्तर की अपेक्षा करते हैं।

बिन्नु विद्यमान मजदूरों की असमानतायें प्रगतिशु के व्यय को बहन कर सकने योग्य व्यक्तियों की संख्या पर प्रभाव के द्वारा केवल विभिन्न श्रेणियों में अम की पुष्टि को ही प्रभावित नहीं करती, बल्कि किसी व्यय की रुचिकरता अथवा अरुचिकरता के विषय में परस्परगत विचारों को प्रभावित करके भी वे ऐसा कर सकती हैं। कदाचित् मजदूरी की असमानतायें स्वयं ऐसी अरुचिकरताओं पर कम प्रभाव डालती हैं जो स्वयं मुख्यतः विभिन्न श्रेणियों के बीच व्यापक असमानताओं के कारण उत्पन्न होती हैं। कुछ भी हो, वर्गयुक्त समाज में यह एक स्पष्ट प्रवृत्ति होती है कि ऐसे व्यवसायों को जिनमें न्यून वेतन की परिपाटी होती है, अरुचिकर समझा जाता है और अधिक आय वाले व्यवसायों को सामाजिक दृष्टि से अधिक प्रतिष्ठित एवं सम्माननीय समझा जाता है। इस प्रभाव का परिणाम अम की "ऊर्ध्वागम" या उदग्र गतिशीलता (upward mobility) में वृद्धि के रूप में होगा, तथा हमसे व्यक्तियों में स्वयं पर्याप्त त्याग करके भी उच्च श्रेणियों में प्रवेश करने की अनिच्छा जाग्रत होगी, बिन्नु हमारे द्वारा उत्पन्नित अन्य कारण इस प्रभाव को प्रायः दबा देते हैं। फिर भी हमसे यह स्पष्टीकरण प्राप्त हो सकता है कि शारीरिक श्रमिकों की श्रेणियों से-ठीक ऊपर के कुछ ऐसे व्यवसायों में जिनमें मामान्य प्रगतिशु सागत की अपेक्षा होती है, प्रवेशाधिकारों की इतनी अधिक वाढ़ दिग्गद् देती है कि अनेक दशाओं में उनकी मजदूरी बहुत से दक्ष शारीरिक श्रमिकों की मजदूरी से भी कम हो जाती है—जैसे वक्ता एवं अध्यापकों की होती

है, तथा यह भी जात हो सकता है कि इस दशा में आशा से अधिक "ऊर्ध्वाकार गतिशीलता" क्यों पाई जाती है।

३. उद्योगवार एवं जिलेवार असमानताएं:—श्रम की विभिन्न श्रेणियों के मध्य केवल क्षैतिज गतिशीलता के मार्ग में ही नहीं, परन्तु विभिन्न उद्योगों अथवा विभिन्न स्थानों के मध्य ऊर्ध्वाकार या उदग्र गतिशीलता के मार्ग में भी बाधाएं हो सकती हैं और इसके कारण विभिन्न उद्योगों एवं स्थानों के बीच मजदूरी में "अनौचित्य" (अर्थशास्त्रियों की शब्दावली में) उत्पन्न हो जायगा—ऐसा अनौचित्य विणुक्ष सापेक्ष अर्थ में इस प्रकार का होगा कि किसी स्थान पर श्रम की दी जाने वाली मजदूरी अन्य स्थान पर समान दक्षता और कुशलता वाले श्रम की मजदूरी की तुलना में कम (या अधिक) हो जायगी। ये बाधाएँ अन्य नगरों या उद्योगों में रिक्त स्थानों की सूचना से अनभिज्ञता के रूप में, अथवा किसी सुदूर स्थान पर आवास एवं परिवार दोनों को स्थानान्तरित करने के साधनों के अभाव के रूप में अथवा "निकट या सुदूर भविष्य के प्रति अत्यधिक आशावाद के सहारे" अनेक कारणों से किसी सुपरिचित व्यवसाय का परित्याग करने के प्रति अनिच्छा के रूप में हो सकती है। प्रायः यह कहा जाता है कि पिछले वर्षों में हुई मकानों की कमी ने एक स्थान से दूसरे स्थान पर श्रम की गतिशीलता में बहुत अधिक कमी कर दी है, क्योंकि एक ऐसा श्रमिक जिसके पास रहने के लिए मकान या कमरे हैं, अन्यत्र निवासहोन्ता (Homelessness), की सम्भावना के कारण उनके परित्याग के लिए तैयार नहीं होगा। यदि हमें से किसी भी कारण से गतिशीलता में शिथिलता उत्पन्न हो जाती है तो ऐसी दशा में कुछ नगरों या उद्योगों में एक ओर तो श्रम की अपेक्षाकृत प्रचुरता होगी और दूसरी ओर उसी समय अन्य उद्योगों या नगरों में श्रम दुर्लभ होगा, और इस कारण से प्रथम दशा में मजदूरी में कमी तथा दूसरी दशा में इसमें वृद्धि उस समय होती रहेगी जब तक कि दोनों के मध्य श्रमिकों के आवागमन को प्रोत्साहन देने के लिए दोनों के बीच का अंतर पर्याप्त बड़ा है। यह भी हो सकता है कि जब दो धन्य या स्थानों के मध्य श्रमिकों का आवागमन कम होने पर उस पूर्ति-मूल्य में भी पर्याप्त भिन्नता होगी जिस पर श्रमिक अपना श्रम प्रदान करने के लिए उत्तम हैं, और इस प्रकार उन स्थानों पर मजदूरी का स्तर कम होगा जहां प्रयानुसार अथवा निर्धनता के कारण किसी कार्य को करने की इच्छा और उसके बदले में अपेक्षित त्याग के संदर्भ में मौद्रिक आय का मूल्यांकन अधिक किया जाता है। उदाहरण के लिए, कृषि में मजदूरी की सापेक्ष न्यूनता का प्रमुख कारण अपने भाग्य को सुधारने के लिए शहरों की ओर जाने के प्रति ग्रामीणों की मन्दगति या सुस्ती है।

जहां तक कि आवागमन की इन बाधाओं के भौगोलिक स्वरूप का प्रश्न है, एक ही उद्योग में विभिन्न जिलों में—जैसे विभिन्न कोयला क्षेत्रों अथवा उत्तरी

या दक्षिणी कृषि-क्षेत्रों में—ममान कार्य के लिए मजदूरी में असमानताएँ उत्पन्न होना उतना ही स्वाभाविक है जितना कि विभिन्न ऐसे उद्योगों में जो पृथक् रूप से स्थानीयकृत हैं। जहां तक इन बाधाओं के व्यावसायिक स्वरूप का प्रश्न है, एक ही नगर में भी निम्न व्यवसायों के मध्य मजदूरी में असमानताएँ उसी प्रकार हो सकती हैं जिन प्रकार कि 'सुरक्षित' (sheltered) और 'असुरक्षित' (unsheltered) व्यवसायों (जिनका उल्लेख अध्याय 2 में किया गया था) में होती है। युद्धों के बीच के समय में अमिगो में साउथ वेल्स की खनिज प्रधान घाटियों की दुर्दशा से दूर दक्षिणी इंग्लैंड में अधिक वेतन पाने वाले गृह-निर्माण अथवा परिवहन अमिकों के रूप में, अथवा जहाज-निर्माण व्यवसाय छोड़कर अधिक वेतन प्रदान करने वाले समीपवर्ती व्यवसायों में चले जाने की केवल सीमित प्रवृत्ति ही थी। पूर्वोल्लिखित कारणों के अतिरिक्त ऐसा होने का प्रमुख कारण यह हो सकता है कि आज, जबकि मजदूरी का निर्धारण अमिक-संघों द्वारा किये जाने वाले समझौतों द्वारा किया जाता है, इस बात की सम्भावना कम है कि अमिक पहले से काम पर लगे हुए अमिकों को काट करने के लिए सस्ती दर पर अपने धर्म को प्रस्तुत करेंगे और कदाचित् यह भी सही है कि अमिक अपने जन्म-स्थान एवं व्यवसाय में गिरती हुई मजदूरी एवं बेरोजगारी के कठोर दबाव की अपेक्षा विकासशील व्यवसायों में नवीन अवसरों एवं बढ़ती हुई मजदूरी के प्रति अधिक आकर्षित होंगे। दूसरे शब्दों में, यह कहा जा सकता है कि धर्म की गतिशीलता गिरते हुए धर्म-बाजार की अपेक्षा बढ़ते हुए धर्म-बाजार में कदाचित् अधिक होती है।

4. "आकस्मिक" या "अस्थायी" रोजगार (Casual Employment) -- यदि किन्हीं ऐसे पुराने व्यवसाय में, जिसमें अब वस्तुतः अमिकों की पहले के तमान सहाय को स्थायी रोजगार प्रदान करने के लिए पर्याप्त कार्य उपलब्ध नहीं है, किसी कारण से भविष्य में "कुछ हो जाने" की आशा को प्रोत्साहन मिलता है तो ऐसी दशा में धर्म की अगतिशीलता में सम्भवतः वृद्धि हो जायगी। और भविष्य में "कुछ होने" की आशा जो व्यक्तियों को, बजाय इसके कि वे अन्यत्र अधिक उत्तम सम्भावनाओं की खोज करें, उसी व्यवसाय से चिपके रहने को विवश करेगी, तथा नियोक्ताओं द्वारा काम पर लगाये रखने के लिए प्रयुक्त तरीकों से बहुत अधिक प्रभावित हो जायगी। यदि कोई नियोक्ता अपने कारखाने में "अमिकों" की एक ऐसी सख्या नियुक्त करता है जिसे वह प्रति सप्ताह निरन्तर बनाये रखता है और कुछ विशिष्ट कारण होने पर ही उसमें फेर-बदल करता है, तो काम से अलग किया जाने वाला अमिक इस तथ्य से अवगत होगा कि किन्हाल उसके समक्ष "कोई विकल्प नहीं" है। किन्तु यदि नियोक्ता अपने स्टाफ में पूर्णतः अथवा अंशतः परिवर्तन करने, तथा विशेष मौसम में अस्थायी अमिकों को काम पर लेने,

विशेष कार्यों के लिए श्रमिकों को रोजगार देने तथा काम पूरा होने पर उन्हें हटाने तथा दूसरे कार्यों के लिए नवीन श्रमिकों की नियुक्त करने का प्रायः अभ्यस्त है, तो स्थिति मित्र होगी। काम से हटाया गया श्रमिक यह अनुभव करेगा कि निकट भविष्य में कम से कम अस्थायी रूप से उसके लिए पुनः काम प्राप्त करने के अवसर हैं। उन लोगों को जो व्यवसाय से चिपके हुए हैं, कम से कम कुछ समय के लिये उस व्यवसाय में रोजगार प्राप्त करने का कुछ अवसर भवश्यक रहेगा। भले ही उन्हें उस व्यवसाय में निरन्तर स्थायी रोजगार प्राप्त करने का अवसर कम मिले अथवा न भी मिले। रोजगार की 'अस्थायी अथवा आकस्मिक रीति' जैसा कि इसे सम्बोधित किया जाता है, की एक चरम स्थिति प्रायः ऐसे धन्यो में पाई जाती थी, जैसे गोदी या बन्दरगाह पर माल उतारने का कार्य, जहाँ गोदी कर्मचारियों को स्थायी आधार पर न लिया जाकर किसी विशिष्ट माल को चढ़ाने अथवा उतारने के लिए काम पर लिया जाता है, और काम पूरा होने पर उन्हें हटा दिया जाता है।¹ इसने उद्योग पर आश्रित श्रमिकों की एक विशाल भीड़ को जन्म दिया जिसमें श्रमिकों की संख्या औसतन नियमित रूप से रोजगार प्राप्त कर सकने वाले श्रमिकों की संख्या से अधिक थी। फिर भी अनेक व्यक्ति गोदियों (docks) के बाहर काम प्राप्त करने की आशा में प्रतीक्षा करते रहते थे और उनमें से प्रत्येक को दूसरे के साथ काम प्राप्त करने का समान अवसर प्राप्त था और फलतः सबसे व्यस्त दिवस पर भी जितनी संख्या को काम प्रदान किया जा सकता था, उससे कहीं अधिक संख्या में वहाँ जमघट लगा रहता था। ऐसे धन्यो में रोजगार की अस्थिरता के कारण एक श्रमिक की औसत आय असाधारण रूप से कम तो होती ही है, किन्तु इसके साथ-साथ काम प्राप्त करने के लिये होने वाली कठिन प्रतियोगिता मजदूरी की दरों में भी कमी कर सकती है। इतना ही नहीं, जब तक रोजगार की अस्थायी या आकस्मिक रीतियाँ बनी रहती हैं, इन दरों को बढ़ाने के उद्देश्य से किये गये किसी प्रयास के द्वारा उद्योग के प्रति और अधिक बड़ी संख्या में श्रमिक आकर्षित होंगे और इस कारण औसत आय बढ़ने की अपेक्षा और भी अधिक गिर जायगी।

5. शोषित श्रम सम्बन्धी व्यवसाय (The Sweated Trades) — शोषित श्रम वाले व्यवसायों की समस्या "अनुचित रूप से" न्यून मजदूरी की ही एक समस्या होती है। हाउस आफ लार्ड्स की एक प्रवर-समिति (Select Committee) ने शोषित श्रम वाले व्यवसाय की मूल व्याख्या करते समय इसे "अपर्याप्त मजदूरी, असामान्य रूप से कार्यों के अधिक घण्टों तथा श्रम की अस्वच्छ

1. द्वितीय विश्व युद्ध के समय "स्थायीकरण" (Decasualization) के लिए उठाये गये उपायों के द्वारा रोजगार की इस पद्धति में महत्वपूर्ण परिवर्तन किये गये—ऐसे उपाय जिन्हें सन् 1946 के डाक बर्कर्स (रेग्युलेशन आफ एम्प्लायमेंट) एक्ट के द्वारा स्थायी बना दिया गया।

दशाया' का प्रतीक माना। अनेक दशाओं में न्यायवित्त 'शोपित थम वाते व्यवसायो' में घरा पर अथवा छाट वर्कशों में नित्य जान वाते हाथ के काय मम्मिनिन हान थ जेमे कागज व डिब्बों का निर्माण, हाथ के बन पीते तथा कुंठ जजों वनाने एवं कपड़े धोने का काम मस्ती मिलाई आदि जिनके सम्बन्ध में प्रथम विश्व युद्ध के पढ़न काफी अच्छी होती थी। प्रायः मस्ते थम की पूर्ण उपलब्ध कर सकने की सम्भावना के कारण ही इन धन्यों का और उनके विद्यमान तरीकों का अस्तित्व बना रहता था। अन्यथा ऐसा कार्य अधिक आधुनिक कारखानों में मशीना व द्वारा किया जा सकता था। धन्य पण्यियों की भाँति ये धन्य ऐसे लोगों में अधिक थे जिन मस्ते थम की पूर्ण उपलब्ध थी। अधिकांश दशाओं में यह थम महिनाओं का थम होता था और ऐसा 'महिनामें कमाऊ पुरुष की मृत्यु या बीमारी मृत्युवा वैराग्यगारा के कारण पारिवारिक धाय में कुछ वृद्धि करने के उद्देश्य प्रयत्न करने के लिए लाचार होती थी। यदि ऐसा थम पर्याप्त सूचनाओं से अवगत हुआ, अथवा उसे तत्काल धाय प्राप्त करने की अपेक्षा न होती तथा वैकल्पिक राजगार की खोज में धन्य जान की उम्र थमता होती, तो वह इनकी अगामान्य स्तुति करो व नीची स्वीकार नहीं करता। इसलिए यदि इन "शोपित थम वाते" करो के पुनर्गठन का करने के लिए प्रयास किया गया होता, तो अधिक मुमकिन संशयों उद्योग की प्रतिभागिता के समक्ष थे धन्य मायव ही जीवित रह पाते। मज्झिमे थम उनकी अनुश्रुता की क्षतिपूर्ति के लिए अनुदान स्वरूप जाता और इस दशा में सम्बद्ध अधिक वैरोजगारी में अपनी 'धाय की गुम्पूगु' हानि के भागी जाते। इन की पुनर्गठन की दृष्टि में इसका एक मात्र उपाय यह हो सकता है कि अतिरिक्त थम का अन्यत्र स्थानान्तरण किया जाय। ममस्ते थमस्या विधेय अध्याय में विवक्षित इस मुख्य का एक विशेष उदाहरण है कि बरिद्धा में शीघ्र अधिक बरिद्धा उत्पन्न करने की प्रवृत्ति होती है। प्रायः कमाऊ पुरुषों की निर्वन्तता परिवार की महिनाओं को बाहर जाकर राजगार होने के लिए बाध्य करती है और इसी कारण उत्पन्न मस्ते थम की पूर्ति के सहारे "शोपित थम वाते धन्यों" को पनपने की क्षमता प्रदान करती है और एक बार यदि थम का मूल्य गिर जाता है, तो पूर्ति मुख्य व गिरने की सम्भावना बनी रहती है जिससे अविव्य में गैरगार की निवृत्तम शर्त मह्यं स्वीकार करनी जाती है।

॥ पुरुषों तथा स्त्रियों की मज्झिमे — 'शोपित' थम का सम्बन्ध बहुत घटों में पुरुष एवं स्त्री-थम की और उनकी मज्झिमे की सामान्य समस्या की एक चरम स्थिति मात्र है—यद्यपि वास्तव में प्रायः पुरुष थम एवं स्त्री थम दोनों का जो हो सकता है। यदि समान कार्य के लिए पुरुष के स्थान पर स्त्री का और स्त्री के स्थान पर पुरुष का प्रतिस्थापन बनी सम्भव न जाता, तो ऐसी-दशा में पुरुष एवं स्त्री-थम परस्पर "अप्रतियोगी ममूने" का एक विशुद्ध उदाहरण बनना के

अंत में इस रूप में होगा कि एक समूह से दूसरे में स्थानान्तरण सम्भव न था। यह हो सकता है कि वस्तुतः कोई स्त्री पेरिस का खानमागा (Paris Chef) होने का दावा करे अथवा कोई पुरुष नर्समागा (nursemaid) अथवा अध्यापिका (governess) के छद्मवेश में स्वयं को प्रस्तुत करे किन्तु ऐसे तरीके सामान्यतः काम में नहीं लाए जाते। ऐसी दशा में यदि एक समूह में पूर्ति एवं माग की दशाएँ, दूसरे समूह की पूर्ति एवं माग की दशाओं से भिन्न हैं, तो इन दोनों समूहों में अम के मूल्य में अन्तर होना स्वाभाविक है।

माग की ओर से यह विचार हो सकता है कि ऐसे भवैतिक कार्यों की बहुत कम सहायता हो सकती है जिनके लिये पुरुष एवं स्त्रियाँ दोनों ही समान रूप से पूर्णतः उपयुक्त हों। कुछ दशाओं में स्त्रियाँ निश्चित रूप से अधिक उपयुक्त होंगी जैसे कि सूत की कटाई से सम्बन्धित कार्यों में, अथवा छोटे बच्चों के शिक्षण में जबकि कोयला खोदने या लोहा ढालने जैसे भारी शारीरिक कार्यों के लिए स्त्रियाँ निश्चय ही उपयुक्त नहीं होंगी। कभी कभी यह कहा जाता है कि वृद्धि कि स्त्रियों के अस्वस्थ होने की अधिक आशंका रहती है अथवा वे किसी रोजगार में केवल अस्थायी रूप में रहना चाहती हैं, तो केवल इस कारण से ही वे नियोक्ता के लिए कम उपयुक्त हो सकती हैं। इसके अतिरिक्त प्रथा के सम्भावित प्रभाव के कारण भी कुछ धन्यों में स्त्रियों के लिए स्थान नहीं होता।

फिर भी अधिकांश देशों में पुरुषों एवं स्त्रियों की भजदूरी में भीषण अन्तर लगभग 50 प्रतिशत तक पाया जाता है—यह एक ऐसा अन्तर है जो केवल माग-सम्बन्धी कारकों (factors) को देखते हुए बहुत अधिक प्रतीत होता है। निम्न तालिका¹ में उस स्थिति को दिखलाया गया है जो दोनों विश्व युद्धों के बीच बड़ा अवधि में विभिन्न देशों में विद्यमान थी।

पुनर्नियोजन धन कमाने की अभ्यस्त नहीं होनी एवं वे स्वतन्त्रता की महत्व देती हैं उनकी दृष्टि में अन्य व्यक्तियों की अपेक्षा कुछ शिफिंग प्राप्त करना अधिक मूल्यवान् हो सकता है। किन्तु श्रम बाजार में स्त्रियों की पूर्ति पर उनकी उम्र सहायता का निश्चित प्रभाव पड़ता है जो न्यून आय बेरोजगारी, बीमारी अथवा कमाऊ पुरुष की मृत्यु के कारण पारिवारिक कठिन परिस्थितियों के द्वारा रोजगार खोजने के लिए विवश होनी है। ये स्त्रियाँ चूँकि वे केवल निर्धनता से बाध्य होकर काम करने के लिए विवश होनी हैं इसलिए जो कुछ भी उन्हें मिल जाय उमी पर काम करने के लिए वे तत्पर हो सकती हैं और उनकी दृष्टि में तत्काल कम आय भले ही वह अनिश्चित अथवा अस्थायी हो, का मूल्य अधिक उत्तम एवं अनिश्चित भावी सम्भावनाओं से अधिक होगा और इसी कारण से इस प्रकार के स्त्री-श्रम की पूर्ति एवं पुरुष-श्रमिकों की आय में विपरीत सम्बन्ध होता है, किसी भी ऐसी घटना का जो पुरुष-श्रमिकों की मजदूरी को कम करके स्त्री-श्रम की पूर्ति को सस्ता बनाती है, संचय प्रवृत्ति (cumulative tendency) होती है और इसलिए (जहाँ तक पुरुषों के स्थान पर स्त्रियों का प्रतिस्थापन सम्भव है) अपनी प्रतियोगिता के द्वारा पुरुष-श्रमिकों की मजदूरी में और अधिक कमी कर देती है।

किन्तु कुछ दशाओं में जहाँ तक पुरुष एवं स्त्री श्रमिकों का परस्पर प्रतिस्थापन सम्भव होता है, वे 'अप्रतियागो समूहों' का विशुद्ध उदाहरण नहीं माने जा सकते—यद्यपि एक समूह में दूसरे में व्यक्तियों का स्थानान्तरण नहीं हो सकता और इसलिए दूसरे समूह में प्रतियोगिता का प्रश्न नहीं उठता, किन्तु फिर भी उनकी सेवाओं की माग (घटत) स्थानान्तरित की जा सकती है। यहाँ तो तुरन्त यह प्रश्न उठता है कि यदि ऐसा प्रतिस्थापन सम्भव है तो यह उस समय तक निरन्तर कार्यशील क्यों नहीं रहता जब तक कि पुरुषों एवं स्त्रियों की मजदूरी-सीमा पर जहाँ प्रतिस्थापन किया जाता है, उनकी मापेक्ष कुशलता¹ के अनुपात के बराबर नहीं हो जाती? फिर भी ऐसे कारण हैं, जो यह सिद्ध करते हैं कि स्थिति ऐसी नहीं है। अतः यदि अपनी कुशलता की तुलना में स्त्री-श्रम सस्ता होता है, तो जब तक यह सापेक्ष सस्तापन समाप्त नहीं हो जाता तब तक पुरुष-श्रम के स्थान पर स्त्री-श्रम को प्रतिस्थापित क्यों नहीं किया जाता? यह ध्यान देने योग्य है कि सापेक्ष कुशलता के अनुपात में मजदूरी को इस शर्त का, जिसके बारे में यह अपेक्षा की जा सकती है कि वह प्रतियोगिता के कारण उत्पन्न होती है, अर्थ आवश्यक रूप में श्रम के दोनों वर्गों के बीच अमानि-दारी (time rates) में

1. यह देखते हुए कि कुछ धन्य ऐसे हैं कि जिनके लिए पुरुष निस्पन्द रूप से स्त्रियों की अपेक्षा अधिक उपयुक्त होते हैं और कुछ ऐसे हैं जिनके लिए पुरुषों की अपेक्षा स्त्रियाँ निश्चय ही अधिक उपयुक्त होती हैं, तो मजदूरी में औसतन समस्त व्यवसायों की कुशलता (यदि यह किसी अर्थ की बोधक है तो) की असमानता के अनुपात में होने की प्रवृत्ति नहीं पाई जायगी।

कार्यों को सम्पन्न करने में व्यस्त प्रायः घर पर रहने वाली स्त्रियों में से श्रम बाजार में स्त्री-श्रम की मात्रा में पर्याप्त वृद्धि करने के लिये विशेष परिस्थितियों की आवश्यकता होती है। इस तथ्य के साथ कि नियोक्ताओं में श्रम के लिये होने वाली प्रतियोगिता अपूर्ण होनी है, एक बिन्दु से परे पूर्ति की इस खेती की स्थिति का परिणाम काम पर लगे व्यक्तियों की मजदूरी में कमी के रूप में होगा और नियोक्ता इस भय से कि स्त्री-श्रम के लिये बढ़ी हुई इस भाग के कारण इस श्रम के मूल्य में वृद्धि होकर उन्हें हानि होगी, और वे अधिक सख्या में स्त्रियों को कार्य प्रदान करने के इच्छुक नहीं होंगे। यदि ये दशायें रहती हैं, तो स्त्री-श्रम का अमाधारण रूप से घांपण होगा और स्त्रियों की भाग का विस्तार करके उनकी मजदूरी को बढ़ाने की दिशा में की गई प्रवृत्तियाँ कुठिन हो जायेंगी। पुरुषों के स्थान पर स्त्रियों को पर्याप्त सख्या में प्रतिस्थापित करने के लिये उद्योग में दीर्घकालीन परिवर्तन धीमी व अनिश्चित गति से होंगे, और इस प्रकार से परिवर्तनों के लिये भी कोई बड़ा प्रमाण नहीं मिलता।

7. समान कार्य के लिये समान वेतन — प्रायः यह तर्क दिया गया है कि स्त्री श्रमिकों के साथ भ्यात्र करने तथा स्त्रियों की प्रतियोगिता द्वारा पुरुष-श्रमिकों की काट करने (undercut) और उन्हें उखाड़ने की आशंका को समाप्त करने के लिये ऐसे समस्त व्यवसायों में जहाँ पुरुषों एवं स्त्रियों में काम प्राप्त करने के लिये प्रतियोगिता हो, "समान कार्य के लिये समान मजदूरी का सिद्धान्त-अर्थात् हमारे शब्दों में, समान क्षमताओं वाले व्यक्तियों के लिए समान उच्चतम-दरों (piece rates) का सिद्धान्त अपनाया जाना चाहिये। ऐसी दशाओं में जहाँ नियोक्ताओं के लिये पुरुषों की तुलना में स्त्रियाँ कम उपयुक्त हैं, स्त्रियों के लिये उस व्यवसाय का द्वार बस्तुतः पूर्णरूपेण बन्द हो जायेगा, क्योंकि कोई भी नियोक्ता अधिक उपयुक्त पुरुष-श्रमिक की तुलना में उन्हीं मूल्य पर स्त्री-श्रमिक को काम पर नहीं रखना चाहेंगा, और जहाँ तक ऐसा होने का प्रश्न है, स्त्रियों की भाग का केवल कुछ व्यवसायों तक सीमित करके स्त्री-श्रमिकों की मजदूरी के सामान्य स्तर को नीचा रखने की प्रवृत्ति बनी रहेगी। किन्तु जहाँ, व्यवसाय के लिए स्त्री-पुरुषों की उपयुक्तता में विशेष असमानता नहीं होती है, इस सिद्धान्त को अपनाया जाने का विपरीत प्रभाव होगा। पुरुष-श्रम सधियों के इस भय को दूर करके ही वे स्त्री-श्रमिकों द्वारा प्रस्तुत अनुचित प्रतियोगिता के अधीन हैं, स्त्रियों के प्रवेश पर उनके द्वारा लगाये गये प्रतिबन्धों में से कुछ को ढीला करने, अथवा समाप्त करने के लिए उन्हें प्रेरित किया जा सकता है और इस प्रकार कुछ ऐसे व्यवसायों में स्त्रियों का प्रवेश हो सकता है जिनमें वे पहले निष्कासित थीं। कुछ भी हो, यह स्पष्ट है कि स्त्रियों में श्रमिक मध-संगठन का विस्तार करने की पर्याप्त सम्भावना है, जबकि अब तक या तो इसका अस्तित्व ही नहीं रहा, अथवा रहा भी है तो अत्यन्त शिथिल रहा है, और इनके

विस्तार का प्रभाव यह होगा कि केवल स्त्रियों के व्यवसायों में ही नहीं, बल्कि ऐसे व्यवसायों में भी जिनमें स्त्रियाँ पुरुषों से प्रतिस्पर्धिता करती हैं, मासूहिक मोदाकारी व द्वारा श्रमियों की मजदूरी का स्तर बढ़ जायगा। पुरुष श्रमिक-मण्डलों के दृष्टिकोण से श्रमियों को एक निम्न वर्ग का ऐसा मण्डल, जहाँ तक कि इन दोनों के द्वारा राजस्व व किए प्रतिस्पर्धिता का प्रश्न है लाभदायक हो सकता है। इसमें, अथवा 'समान कार्य के लिए समान मजदूरी' के सिद्धांत की स्थापना में कुल मिलाकर श्रमिक वर्ग की कुल आय में बड़ा एक वृद्धि हो सकती है, यह उन बातों पर निर्भर होगा जिनका निवेदन पाचवें अध्याय में किया जा चुका है। इन दोनों के द्वारा श्रमियों के एक विनिष्ट वर्ग अर्थात् स्त्रियों के प्रति-वर्तन में वृद्धि होगी। यदि स्त्रियों का ऊँची मजदूरी का प्रभाव कार्यकुशलता में पर्याप्त वृद्धि का रूप में होता है, तो इसमें कुल मिलाकर आय में निश्चय ही वृद्धि होगी। किन्तु यदि इससे ऐसा नहीं भी होता है तो भी, जहाँ तक यह श्रमिक वर्ग का इसके द्वारा धन की गयी श्रम शक्ति के अनुपात में कुल मिलाकर अधिक आय प्राप्त करने की क्षमता प्रदान करता है, इसमें श्रमिक-वर्ग की स्थिति में सुधार ही होगा।

8 अन्तर्राष्ट्रीय मजदूरी के अन्तर या असमानताएँ—विभिन्न देशों में मजदूरी की यावक असमानताओं (जिनका द्वितीय अध्याय में विस्तार से वर्णन किया जा चुका है) के कारण के विषय में जानबीन करने पर हम जानें होगा कि इनमें भी वे ही बातें लागू होती हैं जो एक देश के विभिन्न जिनों में मजदूरी की असमानताओं के विषय में लागू होती हैं। मूलप्रथम, यह ध्यान में रखना महत्वपूर्ण होगा कि वास्तविक मजदूरी समान रखने हुए भी नरद मजदूरी में पर्याप्त असमानता हो सकती है। छोटे देहानी बस्वा की अपेक्षा विशाल शहरी क्षेत्रों में नरद मजदूरी प्रायः अधिक ऊँची होती है, जैसा कि मुद्रणानियों में ग्रामीण एवं शहरी क्षेत्रों में निर्यात-उद्योग की असमानता के कारण हम असमानता का बहुत बड़ा भाग मन्तुनित हो जाना है। विभिन्न देशों में वास्तविक मजदूरी की तुलना करने की कठिनाई और उनके प्रचलित अनुमानों में त्रुटियों की सम्मानता पर द्वितीय अध्याय में पहले ही निवारण किया जा चुका है, फिर भी अधिकांश प्रयोजना के लिए विभिन्न देशों में प्रचलित वास्तविक मजदूरी के स्तर का महत्व बहुत अधिक जाना है और इसी पर हम ध्यान केन्द्रित करने की आवश्यकता है।¹ द्वितीय, दो जिनों या दो देशों में

1 मुद्र प्रयोजन के लिए बहुत ही देशों के मध्य नरद मजदूरी के अन्तर पर विचार व्यक्त करना आवश्यक हो सकता है। उदाहरण के लिए, यदि यह माना जाय कि दो देशों के बीच वास्तविक मजदूरी का स्तर समान है किन्तु जिनों के रूप में उन देशों में प्रचलित नरद मजदूरी के अन्तर के मध्य इसका महत्व निश्चित है, (अथवा प्रत्येक विभिन्न देशों के वर्गों के रूप में), तो इसी देशों में नरद मजदूरी के स्तर में अन्तर की माप में स्थिति

वास्तविक मजदूरी एवं श्रम की सापेक्ष कुशलता एवं दक्षता दोनों की तुलना करना आवश्यक है। हो सकता है कि किसी शहर या गांव में, अथवा दो विभिन्न जिलों में मजदूरी की असमानतायें (जैसे कि उत्तरी इंग्लैंड और दक्षिणी इंग्लैंड) सापेक्ष अर्थ में "अनुचित" न हों क्योंकि सम्भवतः वे कुशलता एवं दक्षता में समान असमानताओं के अनुरूप हों। इसी प्रकार, बम्बई अथवा शर्चाई का सूती-वस्त्र श्रमिक बील्डन अथवा ओल्डहम के सूती वस्त्र श्रमिक की तुलना में कम कुशलता एवं तीव्रता से कार्य करता है और नियोक्ता के लिए श्रम की लागत में असमानता उसमें कहीं कम है जो कि केवल वास्तविक मजदूरी की तुलना करने पर प्रतीत होगी। साथ ही, यह भी सही हो सकता है कि मजदूरी पाने वाले श्रमिक में कुशलता की न्यूनता निम्न जीवन स्तर का प्रभाव एवं कारण दोनों हो सकती हैं—बम्बई का एक श्रमिक अपने आहार एवं निवास की दशाओं तथा प्रथा एवं लालन-पालन दोनों के कारण बारखाने में प्रति तीव्रता से काम करने के लिए कम उपयुक्त होता है। यहाँ जो बात सबसे सारपूर्ण है वह यह है कि एक प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली इस स्थिति में वास्तविक मजदूरी को बराबर करने की कोई प्रवृत्ति स्थापित नहीं करती और यदि ऐसा नहीं होता तो इसमें आवश्यक करने का कोई कारण नहीं होना चाहिए।

कार्य कुशलता एवं दक्षता की असमानताओं की अपेक्षा वास्तविक मजदूरी की अन्तर्राष्ट्रीय असमानतायें बहुत अधिक होती हैं और विभिन्न देशों के मध्य इस प्रकार की असमानताएँ जैसा कि एक देश के अन्दर होता है, इस तथ्य पर निर्भर हो सकती हैं कि श्रम की गतिशीलता और उसकी मांग, दूसरे शब्दों में पूँजी की मांग किस सीमा तक घबड़हती है। विभिन्न देशों की आर्थिक प्रणालियाँ "अप्रतियोगी समूहों" का निर्माण करती हैं। इस विषय में पूँजी की अपेक्षा श्रम सम्भवतः कम गतिशील होता है। उच्च मजदूरी वाले देशों में कुछ सीमा तक श्रम का आप्रवास (immigration) होता ही है और यदि मजदूरी के स्तर में असमानता पर्याप्त रूप से अधिक होती है तो यह प्रवाह काफी बढ़ सकता है। पिछले सौ वर्षों में यूरोप से संयुक्त राज्य अमेरिका में प्रवासियों का अनन्तर प्रवाह हुआ है। फिर भी श्रम की गतिशीलता को विभिन्न कारकों ने प्रतिबन्धित एवं सीमित किया है—जैसे स्वयं श्रमिकों की निर्धनता, भाषा, नागरिकता एवं प्रथा की कठिनाइयाँ और वह स्वामाधिक निश्चेष्टता या जड़ता जो किसी औद्योगिक व्यक्ति को अज्ञात एवं काल्पनिक की अपेक्षा अल्पस्त एवं सामान्य को अधिक वरीयता देने के लिए बाध्य करती है। बहुत से फ्रांसीसी व अर्धन श्रमिक लकाशायर में काम करने के लिए केवल इसलिए

कुछ लाभदायक एवं उच्च वेतन मजदूरी वाले देशों में (उत्पन्न निर्यात के लिए होने पर) नियोक्ता की संप्रेष स्थिति कुछ हानिपूर्ण रहेगी। इसे एक ऐसा महत्वपूर्ण कारण माना गया है जिसने एक रास्ता की ओर बढ़ते खेती वस्त्र उत्पादकों को, खाद्यान्नों पर आयात वर समाप्त करने का समर्थन करने के लिए प्रभावित किया।

नहीं आत कि वहाँ राजगार न अवसर उत्तम होते हैं, भारतीय व चीनी तो और भी कम आत हैं ब्रिटिश जहाजा में नाविक जैसे विशिष्ट मामलों को भले ही अपवाद माना जाय। यदि इस आप्रवास के आकार में इतनी अविक वृद्धि हो जाती है कि जिससे उच्च वेतन वाले राष्ट्र के वेतन स्तर में गिरावट आ जाती है तो बाहर से आने वाले व्यक्तियों के आप्रवास पर प्रतिबन्ध लगाये जा सकते हैं, जैसे संयुक्त राज्य अमरीका, आस्ट्रेलिया एवं ब्रिटेन में किया गया है।

अतः जिस प्रकार एक देश के भन्दर श्रम की किसी विशेष वर्ग की स्थिति विशेषाधिकार की हो सकती है और उसे "श्रम की कुलीनता" की मजा दी जा सकती है, ठीक उसी प्रकार किसी ऐसे देश के श्रमिकों की स्थिति जो प्राकृतिक साधनों अथवा प्राप्त या अर्जित किये गये लाभों में विशेष रूप में सम्पन्न है, अथवा औद्योगिक दृष्टि से अपने पड़ोसियों की अपेक्षा अधिक विकसित है, अपने स्वामियों की विवेकात्मक सम्पन्नता में हिंसा बढा सकता है, तथा विश्व के श्रम मांग की तुलना में एक प्रकार से "श्रम की कुलीनता" के प्रतीक बन सकते हैं। इसमें प्रथा एवं परम्परा दोनों महत्वपूर्ण भाग भूदा करती हैं। एक देशों में जहाँ कम मजदूरी पाई गई है, वहाँ प्रथा की वजह से श्रम का प्रति मूल्य नीचा ही रहेगा और इसलिए मापदण्ड मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी के स्तर को अनुमान्य रूप से नीचा स्थिर कर दिया है, किन्तु ऐसे देशों में जहाँ किसी न-किसी समय श्रम, सापेक्ष अथवा निरपेक्ष रूप में, उत्पादन में अधिक भाग प्राप्त करने में सफल हुआ है, तो यह स्थिति श्रम के प्रति-मूल्य एवं नियोजित अथवा विनिर्वाहक-वर्ग के स्वभाव एवं मूल्यानकों दोनों का प्रभावित करके, मजदूरी के स्तर के निरन्तर ऊँचे रहने का प्रमुख कारण हो सकता है।

किन्तु आधुनिक समय में राष्ट्रीय सीमाओं को पार करने की दिशा में पूँजी ने बढ़ती हुई प्रवृत्ति प्रदर्शित की है क्योंकि आधुनिक साम्राज्यवाद ने विश्व के कम विकसित देशों पर उन्नत पूँजीवादी देशों के राजनीतिक आधिपत्य का विस्तार कर दिया है। कुछ दशाओं में राजनीतिक नीति द्वारा पूँजी की इस गतिशीलता को निश्चय ही प्रारम्भिक मिलाना है जैसाकि ब्रिटिश ट्रस्टों अधिनियमों के अन्तर्गत कुछ औपनिवेशिक प्रतिभूतियों को भूचीबद्ध करने की दशा में हुआ है। जिस प्रकार दक्ष एवं अक्ष श्रमिकों की मजदूरी की असमानता उस सीमा तक कम हो जाती है उस सीमा तक अक्ष श्रमिकों को दक्ष श्रमिकों के स्थान पर समान कार्य के लिए लगाया जा सकता है, उसी प्रकार उच्च मजदूरी वाले देश में निम्न मजदूरी वाले देश में श्रम की यह हस्तान्तरण मांग अधिन विकसित देशों में "श्रम की कुलीनता" की विशेष स्थिति को देना देती है। यदि पूँजी की यह गतिशीलता निर्बाध रूप में चलती रहे, तो इसमें मध्यम विश्व में समान कुशलता एवं दक्षता वाले श्रम की मजदूरी में समानता स्थापित होगी और जहाँ तक कार्यकुशलता पर

जीवन-स्तर द्वारा डाले जाने वाले प्रभाव का प्रश्न है, पूँजी की गतिशीलता कुशलता की अनेक असमाननाओं में भी समानता उत्पन्न कर सकती है। वस्तुतः पूँजी की असीमित गतिशीलता कही भी नहीं पाई जाती है। किन्तु पिछले वर्षों में पूँजी का पर्याप्त स्थानान्तरण हुआ है जिसने इंग्लैंड एवं संयुक्त राज्य अमरीका के श्रमिकों को अधिक विशेष लाभ की स्थिति वाले वर्गों की ऊँची मजदूरी के स्तरों को समीर रूप में प्रभावित किया है। संयुक्त राज्य अमरीका में ऐसे दक्षिणी राज्यों की ओर उद्योगों के स्थानान्तरण की बहुत अधिक चर्चा रही है जहाँ श्रम सस्ता है और इसकी तुलना उस प्रवृत्ति से की जा सकती है जिसके आधार पर भारत, चीन, जापान, दक्षिणी अमरीका और आस्ट्रेलिया में औद्योगिक विकास के लिए यूरोपीय पूँजी का प्रवाह होता है, जो पहले से स्थापित यूरोपीय उद्योगों के प्रतियोगिता करता है। जबकि यह सही है कि भूतकाल में ऊँची मजदूरी वाले देशों में "श्रम की कुलीनता" को सस्ते खाद्य एवं कच्चे माल के रूप में क्षतिपूर्ति लाभ प्राप्त हुआ है, और यह विदेशी पूँजी के द्वारा नवीन राष्ट्रों के खुल जाने से सम्भव हो सका है, फिर भी नीची मजदूरी वाले क्षेत्रों के प्रतिस्पर्धी आकर्षणों से उनके प्रतिमानों को जो आघात पहुँचा है वह कुछ कम महत्व का नहीं है और यहाँ, जहाँकि श्रम के सस्ते वर्ग की प्रतियोगिता की दशा में कही भी हो सकता है यूरोप और संयुक्त राज्य अमरीका के श्रमिक संगठन के विस्तार अथवा उनके एशियायी भाइयों के प्रति-मूल्य में वृद्धि करने वाले किसी भी परिवर्तन से लाभान्वित होंगे।

1 श्रमिक संघों की प्रकृति —श्रमिक मध्यम मूल रूप में पूँजीवादी मज़दूरी-प्रणाली की उत्पत्ति हैं क्योंकि वे उस आधुनिक निर्वहता के विरुद्ध एक स्पष्ट सुरक्षा-रक्षण रक्षा का प्रतिनिधित्व करते हैं जिसमें सम्पत्तिविहीन श्रमिक अमगठित व्यक्तियों की भाँति कार्य करते हुए अपना जीवन व्यतीत करते हैं। एक पृथक् व्यक्तिगत मोड़ के स्थान पर सामूहिक मोड़ की प्रतिस्थापना करना उनका मौलिक कार्य है जिससे कि वे उस पूर्ति-मूल्य में वृद्धि कर सकें जिस पर श्रम का विप्रेषण होता है, और साथ ही समस्त व्यवसायों में मज़दूरी का एक समान दर स्थापित कर सकें। कुछ व्यक्तियों में श्रमिक संघों का मध्ययुगीन शिल्प संघों के समानांतर मानने का प्रयत्न किया है, यद्यपि वे इन दोनों में कोई ऐतिहासिक सम्बन्ध स्थापित करने में सफल नहीं हुए हैं। किन्तु इसी पुष्टि के लिये हम विचार में कोई सीमा नहीं है। अब सामान्यतः यह स्वीकार किया जाता है कि श्रमिक संघों का कोई मात्र वगानुक्रम यदि नहीं है। मरना है तो इसका मूल आनन्द हमें शिल्प व्यवसाय वगैरह-गणों की अवस्था वारिधियों या दैनिक मज़दूरी पर काम करने वाले श्रमिकों के संघों में निवेगा जो पन्द्रहवीं एवं सोलहवीं शताब्दी में यदा-कदा उस समय दिखाई देने थे जब कभी पूर्ण रूप में विशिष्ट श्रमिक-वर्ग के चिह्न पाये जाते थे। शिल्प संघ मौलिक रूप में ऐसे प्रमुख शिल्पियों के संघ थे जो मान का उत्पादन एवं विप्रेषण दोनों करने थे तथा जो कारीगरों के माध्यम-माध्यमीय (Apprentices) को भी अपनी सेवा में नियुक्त करने थे। बाद में जबकि उनमें से अधिकांश संघ पूर्ण-रूप में व्यापारियों के मध्य बन गये जिनका तुलना अपने प्रसार में आधुनिक

विक्रय सघों से की जा सकती है। इसके विपरीत एक श्रमिक-सघ, विशिष्ट सामाजिक एव आर्थिक स्थिति वाले श्रमिक-वर्ग वा ऐसा सघ है जिसका सम्बन्ध श्रम के विक्रय एव रोजगार की दशाओं के लिये सौदाबारी करने से होता है, और चूँकि एक वस्तु के रूप में श्रम शक्ति की कुछ अनन्य विशेषताएँ हैं जिनका विवेचन पिछले अध्याय में किया जा चुका है, श्रमिक-सघ को साधारण विक्रय-सघ के समान समझने का सम्भावित परिणाम स्पष्टता के बजाय भ्रम के रूप में होगा।

2. श्रमिक सघवाद का प्रारम्भ — यद्यपि इस बात के प्रमाण हैं कि शिल्पकारों के ऐसे सघ जिनके उद्देश्य श्रमिक सघों के उद्देश्यों के समान ही थे, अठारहवीं शताब्दी में दिव्यलाई दिये (जैसे कि लन्दन के दर्जियों में सन् 1720 में तथा बाद में चर्मकारों एव अश्वचिकित्सकों (Curriers and farriers) कोच निर्माताओं तथा रेशमी वस्त्रों के बुनकरों में) फिर भी यह कहा जा सकता है कि श्रमिक सघवाद का प्रारम्भ उन्नीसवीं शताब्दी के प्रारम्भ में कारखाना-उद्योग के शीघ्र प्रसार के साथ हुआ। प्रारम्भिक सघों की प्रकृति छुट-पुट थी और इनका चलन उन शिल्पियों में अधिक था जो पहले से अर्धपरतन्त्र (Semi-dependent) एव अर्ध-सर्वहारा (Semi-proletarian) स्थिति में थे और कारखानों में काम करने वाले महत्वपूर्ण श्रमिक वर्ग के उदय के बाद ही ऐसा वातावरण उत्पन्न हुआ जिसमें एक स्थाई संस्था के रूप में श्रमिक सघवाद अपनी जड़ें जमा सका। ये प्रारम्भिक श्रमिक सघ प्रायः स्थानीय व्यापार क्लबों एव समितियों के रूप में थे जिनकी संस्था प्रायः बहुत कम थी और जिनका गठन ऐसे दक्ष शिल्पकारों के घुमे हुये समूहों द्वारा होता था जिन्हें श्रमिक वर्ग के अन्तर्गत विशेषाधिकार प्राप्त “कुलीनतन्त्र” होने का गर्व था। उनमें से अनेक प्राचीन गुप्त समितियों की प्रथाओं एव अनुष्ठानों का प्रयोग करते थे और उनमें प्रायः विस्तृत दीक्षा समारोहों (Initiation ceremonies) का सम्पन्न करना एक सामान्य बात थी। लन्दन के चित्रकारों की फ़ॉनिक्स समिति (Phoenix Society of Painters) की तरह की अनेक ऐसी संस्थायें थी जो सदस्यों में यह अपेक्षा करती थी कि वे फ़ाक-कोट एव ऊँचे टोप (Top-hats) पहन कर सभाओं में उपस्थित हों। मैन्चेस्टर के ईंट निर्माताओं (Bricklayers) में झगड़ालू सदस्यों के निष्कासन की व्यवस्था थी, तथा कुश्ती, उल्लाना दौड़, फुटबाल, बीरतापूर्ण कार्यों, मदिरापान अथवा अनैतिक आचरण के विरुद्ध नियम बने हुए थे, जबकि एक अन्य समिति में “शराबी”, गाली देने वाला अथवा धार्मिक नियमों का उल्लंघन करने वाले (Sabbath-breaker) को पृथक् करने की व्यवस्था थी।¹ साथ ही विराट सघवाद का भी उदय हुआ, जैसे कि टामस हेपबर्न के अन्तर्गत उन्नीसवीं शताब्दी

क हमारे व तीसरे दशक में टाइन पर खान खादने वालों में हुआ, और तीसरे दशक में कृषि श्रमिकाएँ नवजागरण के वाताने वालों में हुआ। सन् 1824 तक जबकि सगठन अधिनियमों (Combination Acts) का समाप्ति किया गया, अवैधानिक पड्डेयंत्रों के रूप में निषिद्ध एक दिन अधिनियमों की समाप्ति के बाद भी सामान्य कानून के अन्तर्गत अनैतिक तरह से उत्पीड़ित और मान्यता के नियमों द्वारा अस्वीकृत सभों का पारस्परिक वातपोत के बजाय मोड़ी बायबाही में अधिक विश्वास था, तथा जबकि एक छोर मानिक पुलिस एक मना का घुला लते थे और (सम्भव होने पर) हड़तालियों का उन पर से निवास दत्त थे, तो दूसरी ओर श्रमिक प्रायः तोड़ फोड़ एवं हिंसा का आश्रय लेते थे। सन् 1830 में प्रारम्भ होने वाला दशक में इन स्थानीय श्रमिक कथों का बड़े राष्ट्रीय सगठनों में मधीकृत करने के महत्वाकांक्षी प्रयास किये गये जिनमें प्रमुख मूल कालन वाला का सभ एक भवन निर्माण सभ थे, और ग्रांड नेशनल वरमालाडेड ट्रेड्स यूनियन के रूप में रोबर्ट ओवेन की विराट योजना उत्तमनीय थी। किन्तु जब तक सगठन का आधार स्थानीय एवं वर्गीय रहा, और प्रत्येक स्थानीय सभ के कर्मचारी का मानिक क्षितिज अपने कक्ष से आगे जा नहीं था एवं वह प्रमुखतया विशिष्ट समूह स्वार्थ से प्रभावित था, तब तक विस्तृत या विशाल सभा में सम्बद्धता का अभाव रहता स्वभाविक था। कुछ दूरदर्शी श्रमिक नेताओं द्वारा सन् 1850 एवं 1860 के दशकों में कुछ बेमेल सभ स्थानीय व्यवसाय क्लबों को मिलाकर केन्द्रीकृत वित्त व्यवस्था के जरिए मुक्त राष्ट्रीय सभों के निर्माण में सफलता प्राप्त हो जाने के बाद ही आधुनिक श्रमिक सभ सगठन की प्रमुख आधार शिखाएँ स्थापित की गयीं। उस समय इन नवीन सभों का 'दी न्यू मॉडल' के नाम से सम्बोधित किया गया। किन्तु जतावटी के अन्त में उन्हें 'पुरातन सभवाद' (The Old Unionism) के नाम से सम्बोधित किया जाना लगा।

3. "पुरातन सभवाद":—ये नवीन राष्ट्रीय "समुक्त" सभों का जनम सन् 1850 में सगठित इंग्लैण्ड में की समुक्त समिति प्रमुख थी, यद्यपि उद्देश्यों को देखते हुए इनका स्वरूप राष्ट्रीय था, फिर भी ये प्रमुखतः उच्चतर दक्ष मित्तिकारों द्वारा सगठित ऐसे पुराने व्यापारिक वर्गों की भाँति ही थे जिनमें निम्नतर अर्द्ध श्रेणियों का प्रवेश नहीं था और जो इनकी आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं करते थे। विचारों में मतर्क एवं अप्रगतिशील और सामान्यतः नियोजकों के साथ समुक्त समझौता मण्डलों को स्थापना और समझौता (Conciliation) तथा विवादों का अच-निर्णय (Arbitration) के पक्ष में हड़ताल को तिराजनी देने वाले ऐसे सभों का उद्देश्य अपने श्रम को सुरक्षित बना कर श्रम-बाजार में अपने नियम विशेषाधिकारों की स्थिति प्राप्त करना था। इनके तरीकों में वास्तव में पुराने सभों के एकाधिकारों उपयोग की भाँति होने थे जिनका ध्येय अपने पक्षों को एक 'अप्रतियोगी समूह'

के रूप में सुरक्षित करना था जिससे कि उनकी सहायता का उच्चारण मूल्य पर बेचा जा सके। उनकी नीति का यह आधारभूत सिद्धान्त सन् 1857 में पिलन्ट ग्लास-निर्माताओं के एक सच द्वारा कार्यकारिणी सभा के समक्ष एक भाषण में इस प्रकार व्यक्त किया गया, सरल रूप में यह पूर्ण एवं मांग की ही समस्या है और हम सब जानते हैं कि यदि किसी वस्तु की पूर्ति उसकी वास्तविक मांग से अधिक होती है तो इसका स्वाभाविक परिणाम यह होगा कि वह वस्तु चाहे श्रम हो या अन्य कोई वस्तु, सस्ती हो जायगी।" सन् 1854 में एक अवकाश प्राप्त करने वाले सचिव ने कहा बाजार से अनिश्चित श्रम को हटाने के सरल कार्य के द्वारा तुम अपनी मजदूरी की स्थिति को उत्तम बनाय रख सकते हो।"¹ पुराने व्यापारिक क्लबों में से अधिकांश ने इसी प्रकार के तरीकों का प्रयोग किया था, और नवीन संयुक्त संधी ने भी बाद में चल कर उन्हीं तरीकों का प्रयोग राष्ट्रीय स्तर पर किया। डबलिन के रिच्चे कुम्पिया या बनाने वाले तथा कोर्क के राजगीरो (Stonemasons) में कुछ समय पहले तक यह प्रथा थी कि वे श्रम नगरी से रोजगार की खोज में आने वाले 'बाहरी व्यक्तियों' से एक शिनिंग प्रति सप्ताह की दर से कर लेते थे। इसका आधा भाग एक विशेष कोष में जमा होता था जिसका उद्देश्य बाहरी व्यक्तियों को नगर से बाहर भेजने और उन्हें वापसी का किराया देने में उस समय किया जाता था जबकि व्यवसाय में स्थिरता उत्पन्न हो जाती थी और बेरोजगारी का खतरा दिलाई देने लगता था। राष्ट्रीय शिल्प सच मुख्यतः शिशिक्षुता या शिक्षणावस्था (Apprenticeship) सम्बन्धी सतक नियमों के द्वारा इसी प्रकार के ऐसे वर्गीय उद्देश्यों का अनुगमन करते थे जिसका परिणाम व्यवसाय में प्रवेश पर रोक लगाना होता था और नियोजकों के साथ ऐसे समझौते करके जिनमें विभिन्न शिल्पों के बीच ही नहीं (जैसे कि नलसाजों और मिस्त्रियों अथवा जुड़ाई करने वालों और नमूनाकारों के व्यवसायों के बीच) बल्कि शिल्पियों एवं कम दक्ष व्यक्तियों के बीच भी कार्य के ध्यान पूर्वक सीमा विभाजन की व्यवस्था होती थी और इस प्रकार किसी विशिष्ट सच के सदस्यों की मांग के पृथक "निर्धारण" पर तथा उनकी सेवाओं की मांग के अन्य श्रमिकों को किये जाने वाले हस्तांतरण पर प्रतिबन्ध हो जाता था। प्रारम्भ में शिशिक्षुओं या नवसिखुओं के पुराने कानून (Old Statute of Apprentices) के अन्तर्गत कानून के द्वारा शिशिक्षुओं के परिसीमन की स्वीकृति दी गयी थी। किन्तु सन् 1814 में यह स्थिति समाप्त कर दी गयी और प्रारम्भिक शिल्प सच केवल उस प्रथा को जारी रखते हुये जिसे पहले कभी कानून के द्वारा लागू किया गया था। राजगीरों द्वारा प्रत्येक पाच या छह वार्षिक श्रमिकों पर शिशिक्षुओं की संख्या एक तक सीमित कर दी गयी थी, और उनकी दशा में अब भी यही सीमा है, तथा शिशिक्षुता की अवधि

पाच में गगाकर मान वर्ष तक निर्धारित की गयी। फ्लिन्ट ग्लाम-निर्माताओं द्वारा यह मस्या प्रत्येक छह श्रमिकों पर एक तथा लिथोग्राफि प्रिन्टर्स द्वारा प्रत्येक पाच श्रमिकों पर एक, और किमी एक फर्म में अधिक से अधिक छह, जबकि शेफील्ड के कुछ कटलरी व्यवसायों में शिशिक्षुता केवल विद्यमान शिल्पकारों के पुत्रों तक ही सीमित थी। कम्पोजीटर्स के लिये विभिन्न नगरों में अलग-अलग नियम हैं, किन्तु मामान्यतः सभी स्थानों पर किमी एक फर्म के द्वारा निये जाने वाले शिशिक्षुओं की उच्चतम मस्या हदनापूर्वक निर्धारित होती है। इसके अतिरिक्त शिल्पमणों द्वारा प्रायः समयोपरि कार्य को रोकने का प्रयास किये गये, उनके द्वारा बीमारी, दुर्घटना, बेरोजगारी अथवा वृद्धावस्था की स्थिति में प्रयोग किये जाने के लिये मैत्रिक लाभ काय (Friendly Benefit Funds) के रूप में विशाल कोषों का निर्माण अपने मदमणों की आर्थिक दशा का सुधारने का उद्देश्य में किया गया, जबकि अनेक दशाओं में उनके द्वारा एक प्रवास-कोष (emigration fund) भी स्थापित किया गया जैसाकि फ्लिन्ट ग्लाम निर्माताओं, कम्पोजीटर्स, जिल्दसाजों, लोहे की ढलाई करने वालों तथा इन्जीनियरों के द्वारा व्यवसाय के फालतू सदस्यों को विदेशों में भेजने के उद्देश्य में किया गया।

श्रमिक मणों के इन तरीकों की प्रवृत्ति प्राचीन मणों अथवा अर्वाचीन विक्रय-मणों या कार्टेल से बहुत अधिक भिन्न-जुलती है। किन्तु कारखानों में मशीनी तरीकों का बढ़ते हुए प्रभाव के साथ, जिसके कारण पुराने शिल्पियों के प्रभाव में कमी हुई है, शिल्प मणों द्वारा अपनी विशेषाधिकार की स्थिति को बनाये रखने की शक्ति क्षीण हो गयी। विशेष दक्षता की मांग सकुचित हो गयी, क्योंकि एक सकुचित क्षेत्र में ही इस दक्षता की आवश्यकता शेष रह गई। जटिलतम मशीनों की देख-रेख के लिए आवश्यक प्रशिक्षण की मांग, पहले मिन्ट्रास्ट या लिथोग्राफि प्रिन्टर के प्रशिक्षण की तुलना में बहुत कम रह गयी, और आज माल को अपने हाथों में सवारने वाले शिल्पकार की बजाय एक श्रमिक मामान्यतः जटिल मशीनों प्रशिक्षण का एक उत्तरदायी परिचालक मात्र रह गया है। इसके फलस्वरूप शिशिक्षुता के पुराने कठोर नियमों में ढिलाई की गई अथवा उनका परिवर्तन किया गया, अथवा वे स्वयं ही व्यवसाय की "आन्तरिक प्रगति (अथवा पदवृद्धि)" के द्वारा समाप्त हो गये। जहाँ के मुद्राणाचयों में जहाँ शिशिक्षुता के नियम में कठोर प्रतिबन्ध होते हैं, अपने रिक्त स्थानों की पूर्ति, उन ग्रामीण फर्मों में कम्पोजीटर्स का आकर्षण करके की जाती है जहाँ शिशिक्षुता का नियम या तो लागू नहीं होते हैं अथवा यदि लागू भी होते हैं, तो उन पर विशेष बल नहीं दिया जाता, जबकि एक आधुनिक इंजीनियरिंग वर्कशॉप में न्यूनतम अनुभव प्राप्त अथवा श्रमिक द्वारा परिचालित माधारण मशीन में लगाकर दक्षता एवं अनुभव को अपेक्षा करने वाले अधिक जटिल परिचालनों की विभिन्न मशीनों का क्रम विद्यमान होता है। यह

भेद करने के लिए कि दक्ष कार्य कहा आरम्भ होता है और अर्धदक्ष कार्य कहा समाप्त होता है, इस प्रक्रियाओं के मध्य विभाजन रेखा खींचना अत्यन्त कठिन है, तथा व्यवहार में अर्धदक्ष श्रमिक एक प्रक्रिया में दूसरी पर गुजरते हुए कमजोर बिना किसी औपचारिक शिक्षण के उच्च प्रक्रियाओं के लिए आवश्यक दक्षता प्राप्त कर सकते हैं, और इस प्रकार वस्तु बहुत बड़ी मर्यादा में पदवृद्धि की जाती है। फनस्वरूप यह पुरातन सघवाद का सघवादी किस्म का व्यवहार बहुत कुछ समाप्त हो चुका है। अब यह केवल कुछ व्यवसायों में ही सीमित है, जैसे कि बोयलर-निर्माता, शेफील्ड के चाकू छूरी व्यवसाय और भवन-निर्माण व्यवसायों के कुछ वर्ग इसके उदाहरणस्वरूप माने जा सकते हैं। किन्तु इजीरियरिंग एव प्रिटिंग व्यवसायों में घटना चक्र इसके महत्व को दिन-प्रति दिन कम कर रहा है, जबकि वस्त्रोद्योग खनन एव परिवहन व्यवसायों में इनका अस्तित्व नहीं है।

4 “नवीन सघवाद” —उन्नीसवीं शताब्दी के अन्तिम बीस वर्षों में “नवीन सघवाद” के नाम से श्रमिक सघ सगठन की एक नवीन लहर प्रगट हुई है। बीस साल पहले श्रमिकों के अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलन में बोलते हुए एक वक्ता ने सुझाव दिया कि शिल्पियों की वृद्धि के द्वारा एक “पंचमावस्था” (Fifth Estate) उत्पन्न हो सकती है—जो निष्कासित भद्रदक्ष श्रमिकों से सम्बन्धित होगी और जो सगठित एव दक्ष शिल्पियों की चतुर्थावस्था (Fourth Estate) के नीचे होगी। वस्तुतः कुछ सीमा तक स्थिति ऐसी ही थी और यदि दक्ष शिल्पिकारों की विशेषाधिकार की स्थिति को मशीनों की प्रगति ने कम न कर दिया होता, तो यह स्थिति और अधिक व्यापक रूप ले सकती थी। कुछ भी हो नवीन सघवाद ने इस तथाकथित “पंचमावस्था” की अभ्यर्थना की—बढ़ी हुई दायित्वों एव फटो हुई जाकटो वाले समस्याएँ ऐसे श्रमिकों की जो पुरातन सघवाद के द्वार में प्रवेश पाने में बचिन रह गये थे, तथा इस काल में अनेक नवीन सामान्य श्रमिक सघों—जैसे मोदी-कर्मचारियों का सघ (Dockers' Union), दी वर्कर्स यूनियन, दी गैस वर्कर्स, दी सीमेन्ट यूनियन और दी नेशनल यूनियन ऑफ जनरल एण्ड म्युनिसिपल वर्कर्स—की प्रगति भद्रदक्ष श्रमिकों द्वारा अपने को सगठित करने की दिशा में प्रथम व्यापक प्रयास का प्रतीक थी। स्थिति की प्रकृति को देखते हुए ये नवीन सघ दक्ष एव अनुभवशील श्रमिकों के विशेष तरीकों को नहीं अपना सकते थे—शिक्षण एव शिल्पों के नवीन विभाजन के लिए कोई व्यवस्था न होने की स्थिति में शिक्षण एव सीमांकन के नियमों का प्रश्न ही नहीं उत्पन्न होता था, और न वे विशाल मैनिक लाम कोषों द्वारा प्रदत्त संचित शक्ति पर ही भरोसा कर सकते थे क्योंकि वे निर्धन थे। उनके लिए केवल मात्र तरीका अपनी उस योग्यता को बढाने के रूप में था जिससे वे नियोजकों से प्रत्येक श्रमिक के लिए पृथक् व्यक्तिगत सौदे के स्थान पर श्रमिकों के समस्त समूह की ओर में मासूहिक सौदाकारी को प्रतिस्थापित

एक दूसरे के क्षेत्र में प्रवेश करने वाले और प्रायः परस्पर प्रतिस्पर्धा करने वाले मधो न उदय के रूप में हुआ जिनकी नमूना एक हज़ार में भी अधिक थी। सामूहिक मोदाकारी की प्रभावोत्पादकता में वृद्धि करने के उद्देश्य में मगडन की विज्ञान इकाइयों की पर्याप्त आवश्यकता अनुभव की गई जिनके फलस्वरूप अनेक पृथक मधो का एकीकरण एवं मधीकरण हुआ। अनेक पृथक गिन्य-मधो का विलयन (merger) कर दिया गया, जैसा कि इन्जोनिपरिंग उद्योग में हुआ, जहाँ अन्त 'एम्पलगेमेटेड इन्जोनिपरिंग यूनियन' को इन्जोनिपरों की पुरानी एकीकृत समिति में से निम्नित किया गया और साथ में अन्य कई गिन्य-मध बनाए गए। अदक्ष श्रमिकों के अनेक अधिव्यापन करने वाले (overlapping) मधो का विलीन मधवा मधीकृत कर दिया गया, जैसा कि परिवहन श्रमिकों के सघ की दशा में किया गया। किन्तु सामान्यतः दक्ष एवं अदक्ष दोनों प्रकार के श्रमिकों का किसी एक औद्योगिक मध में मिलाने के प्रयास का उन दक्ष गिन्यों द्वारा विरोध किया गया, जिन्हें यह डर था कि किसी बड़ी इकाई में विलीन हान पर वे अपने विशयाधिकारों से वंचित हो जायेंगे। औद्योगिक मधों के समर्थकों की महत्वपूर्ण उपलब्धि मई 1913 में रेल कर्मचारियों के राष्ट्रीय मध के रूप में थी जिनमें रेल-सेवा की समस्त श्रेणियाँ सम्मिलित थीं। किन्तु इसमें भी लोकोमोटिव इन्जोनिपरों की एकीकृत समिति तथा फायरमैन और रेलवे कर्कों का मध नामक दो गिन्य-मध सम्मिलित नहीं थे।

5. श्रमिक सघ और राज्य—सामूहिक मोदाकारी के अन्तर्गत यदि मोदाकार अनुकूल शर्तों को प्राप्त करने में सफल नहीं होते तो एक अन्तिम उत्सर्ग के रूप में हड़ताल का प्रयोग अवश्यम्भावी हो जाता था। जिस प्रकार कि एक व्यक्तिगत सौदे के दो पक्षों में से एक को दूसरे की शर्तों को स्वीकार करने से इन्कार करने का अधिकार प्राप्त न होने पर, वह सौदा स्वतन्त्र सौदा नहीं माना जा सकता, ठीक उसी प्रकार सम्बद्ध पक्षों को, अमनुष्ट होने की दशा में सौदा पक्का करने से इन्कार करने का पूर्ण अधिकार प्राप्त न होने पर सामूहिक मोदाकारी का कोई अर्थ नहीं रह जाता है। इसका तात्पर्य यह हुआ कि एक ओर नियोक्ताओं को श्रमिकों की शर्तों पर उन्हें नियुक्त करने में इन्कार करने का अधिकार, एवं दूसरी ओर श्रमिकों को मालिक की शर्तों पर काम करने में इन्कार करने अथवा दूसरे शब्दों में हड़ताल घोषित करने का अधिकार प्राप्त होगा। इस प्रकार सामूहिक असहमति की दशा में मालिक गैर-मधियों (Non-unionists) अथवा मधो को छोड़कर चले जाने वाले व्यक्तियों अथवा अन्य नगर या व्यवसाय में ऐसे श्रमिकों की सेवार्थ प्राप्त करने का इच्छुक होगा, जो उनकी शर्तों पर रोज़गार स्वीकार करने के लिए उत्तर होते हैं। यदि वह ऐसा करने में सफल हो जाता है तो वह "हड़ताल को तोड़ सकता है", किन्तु यदि वह ऐसा करने में सफल नहीं होता तो उसकी जीत

की आशा सच के साथ सहनशीलता की परीक्षा द्वारा उस समय तक सीमित होगी जब तक कि श्रमिकों के कोप समाप्त नहीं हो जाते और भुखमरी उन्हें 'घुटने टकने' के विषे विवश नहीं कर देती। हड़ताली अपनी ओर सफलता के लिए भुखमरी से बचने तथा अधिकाधिक प्रतिरोध करने की अपनी शक्ति पर तो निर्भर होंगे ही, साथ ही वे मालिकों द्वारा अपने कारखानों में 'विश्वामघातियों' (blacklegs) की नियुक्ति को रोक सचने की अपनी क्षमता पर भी भरोसा करेंगे। "घरना" या "पिकेटिंग" का उद्देश्य कारखानों में गैर-सचियों के प्रवेश का रोकना होता है—कारखाने व समस्त प्रवेश द्वारों पर सच के घरना देने वाले दलों की नियुक्त करना, जिसका प्रत्येक हड़ताल में बहुत अधिक महत्व होता है। ऐसे "प्रसन्नय" (persuasion) के अनेक रूप हो सकते हैं जिसमें किसी विश्वासघाती को अपने "साथियों का साथ देने" के विषय में नम्र सुभाव देने से लगाकर किसी व्यक्ति के घर को घेर लेने तथा व्यक्तिगत हिंसा के प्रयोग तक सम्मिलित हो सकते हैं। सन् 1871 और 1876 के अधिनियमों के अन्तर्गत स्पष्ट रूप में अथवा उक्त दण्ड धमकियों का प्रयोग न होने पर "शांतिपूर्ण घरने" की अनुमति दी गयी थी।¹ इस हड़ताली को 'व्यवसाय के विरुद्ध' पटयन्त्र माने जाने की अवैधानिकता को भी समाप्त कर दिया था। किन्तु सन् 1901 में "टैफ वेल् केव" के नाम से विख्यात एक महत्वपूर्ण कानूनी निर्णय ने सचों को किसी हड़ताल के समय मदद्यों द्वारा विधे गये किसी कार्यो के समुक्त दायित्व के लिए दायित्व चलाये जाने के सत्ते में डाल दिया—किसी हड़ताली द्वारा कोई क्षिपची तोड़ दिये जाने पर राष्ट्रीय सच को उत्तरदायी ठहराया जा सकता था—तथा यही नहीं हड़ताल के फलस्वरूप नियोक्ताओं को होने वाली हानि की क्षतिपूर्ति के लिए भी उस पर मुकदमा चलाया जा सकता था। इस स्थिति ने नये सचों को ही नहीं बल्कि कुछ पुराने सचों का भी परस्पर मिलकर श्रम प्रतिनिधित्व समिति (जिन्होंने आगे चल कर लेबर पार्टी का रूप ले लिया) को गठित करने के लिए, तथा सामूहिक मोर्चाकारी एवं हड़ताल के अधिकार के लिये वैधानिक मान्यता प्राप्त करने के उद्देश्य में संसद या पार्लियामेंट में स्वतन्त्र उम्मीदवार खड़े करने के लिए बाध्य कर दिया। और उनके

- 1 किसी व्यक्ति के घर पर "लिगाह रखने और उसे घरने", अथवा किसी को 'हराने धमकाने' के उद्देश्य में घरना देने वाले दलों को अधिक मर्यादा में या विशेष प्रकार में नियुक्त करने के स्पष्ट नियम व द्वारा सन् 1927 के अधिनियम ने 'शांतिपूर्ण घरने' की परिमथा को अत्यंत समुचित करने का प्रयत्न किया जिसमें किसी को "सामाजिक बहिष्कार प्रणाली, मजबूत अथवा अपमान" का पात्र बनाने व प्रयत्नों को हराने धमकाने (intimidation) की परिमथा में सम्मिलित कर लिया गया। श्रमिक मजदूरों ने इस अधिनियम को सदैव विरोध की भावना से देखा है, तथा द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात् लेबर पार्टी की यह सरकार द्वारा हल रद्द कर दिया गया।

दबाव के कारण मई 1906 में उदारद नीय सरकार द्वारा श्रमिक सघर्ष अधिनियम (Trade Disputes Act) पास किया गया जिसके अनुसार ट्रेड बेल निगूय को चलट दिया गया ।

अपनी गतिविधियों के लिए कानूनी मान्यता प्राप्त करने के उद्देश्य से एक चार राजनीति में प्रवेश कर लेने के बाद, श्रमिक सघों द्वारा अपने उद्देश्यों की पूर्ति के लिये सीधी राजनीतिक कार्यवाही का सहारा लेना स्वाभाविक ही था । कानून के द्वारा एक 'मानक दर' को स्थापित करने के उद्देश्य से इसन श्रम बाजार में राज्य के हस्तक्षेप को प्राप्त करने की नीति के लिये मार्ग प्रशस्त करने, और इस प्रकार विशेषकर बहुत कम मजदूरी पाने वाले श्रमिकों के पूर्ति मूल्य का बढ़ाने में महायत्ना की । दूम्ने शब्दों में, इसका परिणाम न्यूनतम वैधानिक मजदूरी की नीति के रूप में हुआ ।

■ सुधारवादी धनाम क्रानिकारी श्रमिक सघवाद —विरतृत मजदूरी की दारों के बारे में सौदाकारी की स्थिति से गुजर जाने के बाद एक सामान्य राजनीतिक नीति को ग्रामे बढ़ाने की दिशा में नवीन सघवाद ने एक निश्चित सामाजिक विचार-दर्शन को अपनाता आरम्भ कर दिया । इंग्लैंड में यह सामाजिक विचारदर्शन राजकीय समाजवाद के नाम से प्रसिद्ध हो चुका है, जबकि महाद्वीपीय समाजवादी देशों में इसे सुधारवाद की संज्ञा दी गई है । इस प्रणाली के माध्यम सलग्न सम्पत्तिवान एव सम्पत्तिहीन वर्गों के सह-अस्तित्व को मानते हुए इसमें मजदूरी प्रणाली की प्रमुख विशेषताओं एव संस्थाओं को स्वीकार किया गया (कम से कम कुछ समय के लिए), किन्तु साथ ही श्रमिक-सघों को मजदूरी-प्रणाली की एक मान्य संस्था की भांति वैधानिक स्थिति प्रदान किया जाने तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और ऐसे ही अन्य उगयों के द्वारा श्रमिकों के जीवन स्तर को बढ़ाने के उद्देश्य में श्रम-बाजार में राजकीय हस्तक्षेप का विस्तार करने का प्रयत्न भी इसमें निहित था । कुछ दशाओं में इसके अन्तर्गत निजी नियोक्तों के राजकीय नियन्त्रण एव अधिकरण की भी व्यवस्था थी ।

किन्तु श्रमिक क्षेत्रों में श्रमिक सघ-नीति के सही सरय के इस विचार के बारे में महत्वपूर्ण वैकल्पिक मत व्यक्त किये गये । प्रथम विश्व युद्ध के पहले इस राष्ट्र के लिये विकल्प का कोई अधिक महत्व नहीं था क्योंकि अनुकूल आर्थिक दशाओं के कारण श्रमिक वर्ग के जीवन स्तर में सरलता से सुधार किया जा सकता था, किन्तु विशेषतः यूरोप महाद्वीपों में युद्धों के बीच की अवधि में इसका महत्व पर्याप्त रूप से बढ़ गया । क्रान्तिकारी श्रमिक सघवाद के नाम से प्रायः सम्बोधित इस बाद की नीति के अनुसार श्रमिक-सघों का यह एक कर्त्तव्य माना गया कि वे मजदूरी-प्रणाली के विरुद्ध सघर्ष को जारी रखने में अगुओं का काम उस समय

समझौते के स्थान पर व्यक्तिगत सौदों की प्रतिस्थापना करना था। कमी-कमी महभागिता एव लाभ-भागिता (Profit sharing) की योजनायें (जिनका विवेचन तृतीय अध्याय में किया जा चुका है) श्रमिक सघों के प्रति योजना में भाग लेने वाले श्रमिकों की मनश्चिन्ता को कमजोर करने वाली शर्तों के साथ अथवा उनके बिना लागू की जाती हैं। श्रमिक सघों को पूर्णतः मान्यता देते हुए और उनके साथ समझौता-वार्ता जारी रखते हुये भी अनेक दशाओं में नियोक्ताओं ने, फर्म के प्रति निष्ठा में वृद्धि करने, औद्योगिक अज्ञान्ति को कम करने और श्रमिकों को काम करने की इच्छा और कुशलता में वृद्धि करने के उद्देश्य से निर्वाचित कारखाना समितियों (Works Committees) के गठन को प्रोत्साहन दिया है। कारखाने के श्रमिकों के द्वारा निर्वाचित ये कारखाना समितियाँ कमी-कमी प्रबन्धकों के समक्ष शिकायतों को प्रस्तुत करने का साधन माना जाती है, कमी-कमी उनके कार्य परिवर्तनों एव नवीन पद्धतियों के बारे में अपना मत व्यक्त करने के सम्बन्ध में निर्दिष्ट परामर्श देने के होते हैं जैसे फोरमैन की नियुक्ति, नवीन प्रक्रियाओं का चलन, पारी-प्रणाली (Shift System) में परिवर्तन, तथा कमी-कमी कुछ सीमा तक किन्हीं विशिष्ट कार्यों का नियन्त्रण उन्हें दे दिया जाता है, जैसे कि कल्याणकारी कार्य, सफाई, अथवा अनुशासन एव समय-निरीक्षण सम्बन्धी गौण मामले। इस देश में प्रत्येक कारखाने में ऐसी परिषदों की स्थापना का मुझसे विद्वत्-समिति द्वारा दिया गया था जिसकी स्थापना सरकार द्वारा प्रथम विश्व युद्ध के समय की गयी थी तथा सन् 1920 तक नियोक्ताओं के प्रयास से 1000 ऐसी परिषदें स्थापित की जा चुकी थी, किन्तु कुछ समय बाद ही उनमें से अधिकांश समाप्त हो गयी। सन् 1920 में 1932 के बीच जर्मनी में कारखाना-समितियाँ वैधानिक रूप से प्रतिपादित थी, तथा उन्हें मासुली किम्म के कुछ स्पष्ट वैधानिक अधिकार प्राप्त थे। अधिकांश दशाओं में श्रमिक सघ परिषदों में निर्वाचन के लिये अपने उम्मीदवार खड़े करते थे और वे प्रायः उनके प्रभाव में थी, किन्तु कुछ दशाओं में नियोक्ता, कारखाना परिषदों का उपयोग सामूहिक सौदाकारी के मिद्धान्त को तोड़ने के लिये करते थे।¹

श्रमिक सघों ने अपनी ओर से सामान्य सामूहिक सौदाकारी के तकमगत विकास के रूप में नियन्त्रण में कुछ भाग प्राप्त करने की भाव प्रस्तुत की है। किसी नियोक्ता एव श्रमिक-सघ में कोई मजदूरी-समझौता सम्पन्न हो जाने पर भी प्रायः किसी विशिष्ट स्थिति में समझौते की शर्तों को लागू करने में व्याख्या सम्बन्धी विमृशित बातें शेष रह जाती हैं। इनमें जो तथ्य आते हैं वे हैं तीव्र एव भाव (जिनका विवेचन तृतीय अध्याय में किया गया था) काम के घटो एव समायोजन कार्य का प्रश्न, तथा दक्ष श्रमिकों की दशा में शिक्षितता के नियम और कार्य के सीमा विभाजन

के प्रश्न। उजरत-दरों पर कार्य करने की दशा में व्याख्या सम्बन्धी कठिनाइयाँ विशेष रूप से अधिक होती हैं क्योंकि मूल्य सूची में उस श्रेणी का प्रश्न मदैव उत्पन्न हो जाता है जिसमें कोई विशिष्ट कार्य सम्मिलित किया गया हो जबकि अल्पान्न व्यापक मूल्य सूची भी कार्यों की विभिन्नता की अपेक्षाओं को कठिनाई में ही पूरा कर पाती है और नवीन प्रकार के कार्यों एवं नवीन प्रक्रियाओं के नियमों निश्चय ही वह अपर्याप्त होता है। यह स्वामाविक है कि सामूहिक मोदाकारी व उद्देश्यों का पालन करने वाला कोई भी श्रमिक-समूह किसी समझौते की सामान्य शर्तों के निर्धारण मात्र से ही सन्तुष्ट नहीं होगा, बल्कि वह यह भी चाहेगा कि विस्तार से उन शर्तों को लागू करने की रीति में भी उसका कुछ हाथ रहे। इसके प्रतिरिक्त श्रम के विक्रय की यह विशिष्टता हीनी है। अन्य पदार्थों के विपरीत, अपने विक्रय की वस्तु में विक्रय का कार्य समाप्त हो जाने के बाद भी, श्रम के विशेषता का हित समाप्त नहीं हो जाता बल्कि हो जाने के उपरान्त भी उसके श्रम का जिस ढंग से उपयोग किया जाता है उसमें उसका प्रमुख सम्बन्ध होता है। यदि बेरोजगार के स्थान एवं तरीके में स्वास्थ्य एवं जीवन के लिये खतरा निहित है तो सामान्य परिस्थितियों के अन्तर्गत उत्तम समझौते में वाली मजदूरी भी "न्यून" हो सकती है। कुछ व्यवसायों में पहले से ही कारखाने के अन्दर कार्य की दशामें नियोक्ताओं और श्रमिक-समूहों के मध्य स मूहिक समझौते के द्वारा निर्धारित होती हैं। वस्त्र की बुनाई में ऐसी शर्तों की व्यवस्था होती है कि आप की अनुचित मात्रा वाले स्थानों में श्रमिकों में काम करने के लिये नहीं कहा जायगा तथा चीनी मिट्टी के बर्तन बनाने वाले धन्धों में भट्टी के समक्ष कार्य करने वाले श्रमिक में 120 डिग्री में अधिक तापक्रम में काम नहीं लिया जायगा। सामूहिक मोदाकारी की प्रगति के साथ साथ कारखाने के अन्दर कार्य की दशाओं के नियन्त्रण में भाग लेने तथा उजरत के कार्य की दरों की व्याख्या करने, कार्य का सीमा विभाजन, कार्य घटो एवं समयोपरि शर्तों को निर्धारित करने की मांग स्वामाविक रूप से आगे बढ़ती है, तथा जैसे-जैसे श्रमिक सघ शक्तिशाली बनते जाते हैं वे आवश्यक रूप से श्रमिकों के हितों को प्रभावित करने वाले व्यापक विषयों में भाग प्रदान किया जाने की मांग प्रस्तुत करते हैं—अर्थात् ऐसे विषयों में जैसे बेरोजगारी पर पड़ने वाले प्रभाव की सीमा तक व्यावसायिक नीति, भरतों एवं कार्य में भुक्ति की रीतिशा (जैसे अस्यायो मजदूरी की समस्या) और यहाँ तक कि व्यवसाय द्वारा उत्तम मजदूरी दिये जाने की क्षमता पर पड़ने वाले प्रभाव की सीमा तक उद्योग का सामान्य सगठन।

द्वितीय विश्व युद्ध के समय युद्ध में सम्बद्ध उद्योगों में मयुक्त उत्पादन-समितियों के नाम की संस्थाओं का गठन किया गया जिनका सम्बन्ध कारखाने में उत्पादन में सुधार करने तथा इस उद्देश्य की पूर्ति की दिशा में श्रमिकों की निहित पहल व प्रेरणा को संगठित करने में था। इन संस्थाओं के विषय में रोचक एवं

महत्वपूर्ण बात यह थी कि इनकी स्थापना में पहले श्रमिक-सघवादियों और विशेषतः उनके प्रवक्ताओं (वर्कशाप स्तर या कारखाना स्तर पर प्रबन्धकों से बातचीत करने में उनका प्रतिनिधित्व करने के लिये प्रत्येक वर्कशाप में श्रमिक सघों के सदस्यों द्वारा निर्वाचित व्यक्तियों) की ओर से की गयी थी। प्रथम विश्व युद्ध के समय सघपंवादी श्रमिक-सघवादियों में व्याप्त दृष्टिकोण के विपरीत इस नवीन प्रगति ने श्रमिक-सघवादियों के एक महत्वपूर्ण अंग में उत्पादन की समस्याओं के बारे में एक नवीन दृष्टिकोण का विकास किया—एक ऐसा दृष्टिकोण था जिसके अनुसार यह नितान्त रूप से केवल प्रबन्धकों या 'उच्च अधिकारियों' का ही कार्य न होकर श्रमिक वर्ग का भी उत्तरदायित्व माना गया।¹ अक्टूबर सन् 1941 में इन्जीनियरिंग एंड एलाईड ट्रेड्स शोप स्ट्रियुप्रेंडमेंट नेशनल काउन्सिल ने इस प्रश्न के प्रति हवि जागृत करने और अनुभव को एकत्र करने के उद्देश्य से एक गैर-सरकारी सम्मेलन का आयोजन किया। लगभग उसी समय इन्जीनियरिंग व्यवसायों के प्रमुख श्रमिक सघ एमलगमेटेड इन्जीनियरिंग यूनियन ने अपनी शाखाओं में उत्पादन के प्रश्नों से सम्बद्ध अनेक सम्बन्धों पर कार्य प्रारम्भ किया, तथा अगले वर्ष फरवरी और मार्च में मन्पाई मन्त्रालय के अन्तर्गत युद्ध सामग्री सम्बन्धी कारखानों के महानिदेशक तथा इन्जीनियरिंग एवं सम्बद्ध नियोजित सघ के साथ सम्मिलित किये जिनके अनुसार प्रत्येक कारखाने में समुक्त उत्पादन समितियों की स्थापना को प्रत्येक सम्भव प्रोत्साहन दिये जाने का निश्चय किया गया। इन सस्थाओं के गठन में प्रबन्धकों के प्रतिनिधि और प्रत्येक कारखाने के श्रमिकों द्वारा निर्वाचित प्रतिनिधि सम्मिलित थे। वे प्रायः शोप स्ट्रियुप्रेंडमेंट समितियों अथवा कारखाना-समितियों से जिनका सम्बन्ध मुख्यतः मजदूरी के प्रश्नों में था पृथक् थी, यद्यपि दोनों प्रकार की समितियों में कुछ कर्मचारी एक से थे। युद्ध की अवधि में स्थापित ऐसी सस्थाओं की कुल संख्या ज्ञात नहीं है। किन्तु सन् 1944 की शरद् ऋतु में 'एमलगमेटेड इन्जीनियरिंग यूनियन' ने लगभग 900 ऐसी फर्मों का सर्वेक्षण करके जिनमें साढ़े बारह लाख श्रमिक थे यह व्यक्त किया कि उनमें से लगभग 550 में समुक्त उत्पादन समितियाँ थी, जिनमें से 88 प्रतिशत ने उत्पादन की समस्याओं का उनके सही अर्थ में अध्ययन किया (जैसे कि अनुपस्थिति, श्रम-शक्ति एवं मशीनी औजार-क्षमता का सुधरा हुआ उपयोग, सयन्त्रों को स्थापित करने, इनकी प्रगति निरीक्षण एवं डिजाइन, प्रशिक्षण एवं अवकुशलता (Dilation) तथा कल्याणकारी समस्याओं पर विचार-विमर्श किया, तथा मार्च सन् 1943 में इन्जीनियरिंग

1. अन्तर्राष्ट्रीय-श्रम-संघटन द्वारा ब्रिटिश क्वाइंट प्रोडक्शन मशीनरी (Study A No 43, 1944) में "कारखानों में उत्पादन-समितियों के स्वयं प्रेरित विकास का प्रमुख कारण" युद्ध में रूस के प्रवेश तथा "रूस में सर्वत्र श्रमिकों के योगदान के विषय में किये गये प्रचार को माना गया।" (13)

अम्भरायसे कैटरंजन द्वारा किये गये सर्वेक्षण के अनुसार यह ज्ञान हुआ कि उत्तर देने वाली 54 प्रतिजन फर्मा का यह विचार था कि ऐसी समितियों का कार्य पूर्णतः सम्भाषजनक था जबकि अन्य 23 प्रतिजन का यह मन था कि वे नामान्वित मजदूर थे। कायला-खनन उद्योग में स्थापित खान-उत्पादन समितियों का कार्य कुल मिलाकर कम सकल था (जिमका कारण निम्नलिखित प्रवृत्तियों एवं स्थितियों में अनेक कारणों से बहुत सम्बन्धों का ज्ञान था)। किन्तु युद्ध के बाद सरकार द्वारा उद्योग के भारी राष्ट्रीयकरण एवं पुनर्गठन के विषय में की गयी घोषणा के पश्चात् उन्हें फिर से शक्ति प्रदान करने के प्रयत्न किये गये तथा श्रमिकों के श्रमिक मध्य में योगदान के अधिक उत्पादन के लिए सरकार के आदेशानुसार में मजदूरों देने के लिए एक विशेष उत्पादन अधिकारी की नियुक्ति की। किन्तु ट-कॉन्वियर्सिंग उद्योग में युद्ध की घोषणा-आधीन स्थिति द्वारा लागू विशेष आवश्यकताओं की सम्पत्ति के साथ ही इनमें से अधिकतर समितियाँ या तो जगह पर ही गयीं अथवा निष्क्रिय हो गयीं, हालांकि श्रमिक-मध्यों एवं नियोजकों के मध्यों के बीच युद्धकालीन व्यवस्थाओं से युद्धोत्तर काल में भी जारी रखने का समझौता हो चुका था।

8 सामूहिक मोर्चाबाजी की व्यवस्था—सामूहिक मोर्चाबाजी की सामूहिक व्यवस्था जैसे-जैसे उसका विकास होता जाता है उस व्यवस्था में कमजोर विरोध होता जाता है, जिसे औद्योगिक मोर्चा पर श्रमिकों के नियंत्रण का एक प्रारम्भिक स्वरूप कहा जा सकता है। अत्यन्त अविकसित एक प्रारम्भिक चरण में सामूहिक मोर्चाबाजी निरोधक द्वारा श्रमिक मध्य का उसके सदस्यों की ओर से वातन का अधिकार दिये बिना व्यक्तिगत नियोजन और उसके श्रमिकों के प्रतिनिधि मण्डल के बीच वातचीन का रूप में होती है। द्वितीय चरण में समय समय पर एक और व्यक्तिगत नियोजनों अथवा निरोधकों के मध्य के प्रतिस्पर्धियों तथा दूसरी ओर श्रमिक मध्य के प्रतिस्पर्धियों के बीच बैठकवाली करने के विषय में वर्गीकृत मान्यता प्राप्त करने में श्रमिक मध्य मजदूर हो जाता है। नियमानुसार ऐसे विवादोत्पन्न प्रस्ताव के उत्तर देने पर तथा उस समय नियोजनों की महत्त्वपूर्ण तैयारी हो गयी बैठकवाली होती है। इसके बाद तीसरा चरण आता है जब उस समय आता है जब दोनों ओर में किसी भी पक्ष के निवेदन पर एक समुक्त मना का आदेश करने के लिए दोनों पक्ष सहमत हो जाते हैं। इससे भी कोई वास्तविक विवाद उत्पन्न हो जाना के बाद ही मनाओं का आदेशन किया जाता है, किन्तु कोई भी कार्यवाही करने में पहले दोनों पक्ष परस्पर मिलने और समझौता बानी करने के लिए बाध्य होते हैं। अन्तिम चरण में सामूहिक मोर्चाबाजी अत्यन्त सबस अधिक विकसित रूप में उस समय दृष्टिगत होती है, जब दोनों पक्षों की एक समुक्त समिति के रूप में कोई नियमित व्यवस्था की जाती है, अथवा निरोधकों और अधिक मध्यों के प्रतिनिधियों द्वारा गठित किसी ऐसे समझौता-मण्डल या निर्माण किया जाता है

जो प्रचलित कार्य-कमापो का विवेचन करने के लिए समय-समय पर ममापो का आयोजन करता है तथा जिनके लिए निश्चित मविधान एव कार्यविधि सम्बन्धी नियम होते हैं। इस देश में प्रथम विश्व युद्ध के ठीक पहले तक रेन कम्पनियो सहित नियोक्ताओ के महत्वपूर्ण समूह-श्रमिक मघों को, अपने कर्मचारियों को धोर में मोदा करने के अधिकार को मान्यता देने में इन्कार करते थे, तथा अमरीकन उद्योग में क्लबेस्ट-प्रशासन के उपरान्त ही सामूहिक मोदाकारी अपने बहुत ही प्रारम्भिक प्रथम चरण को पार करके आगे बढ़ सकी। किन्तु आज ब्रिटेन के प्रमुख उद्योगों में उपरोक्तलिखित चतुर्य चरण के अनुरूप स्थायी व्यवस्था विद्यमान है और इससे पहले कि विवाद हडताल अथवा नियोक्त ओ की तालाबन्दी की विकट स्थिति तक पहुँचे, किमी समझौते पर पहुँचने के उद्देश्य से निरन्तर समझौता वार्ता की जाती है। कुछ दशाओ में ऐसी व्यवस्था सर्वथा स्थानीय प्रकृति की होती है, जबकि अन्य दशाओ में इसकी प्रकृति राष्ट्रीय होती है जिसमें समस्त उद्योग सम्मिलित होते हैं, तथा अनेक दशाओ में राष्ट्रीय स्तर एव जिला स्तर दोनों स्तरों पर ऐसी व्यवस्था होती है, तथा श्रमिक मघ प्रायः राष्ट्रीय समझौता-वार्ताओ और राष्ट्रीय समझौतों को अधिक पसन्द करते हैं, क्योंकि ऐसी दशा में समस्त उद्योग के लिए एक मानक स्तर की स्थापना किये जाने की सर्वाधिक सम्भावनायें होती हैं। कुछ दशाओ में यदि दोनों पक्ष समझौते के आधार पर सहमत नहीं होते, तो विवाद को किमी निष्पक्ष विवाचक या पक्ष (arbitrator) को सौंपे जाने की विशेष व्यवस्था होती है। स्थिति की विशेषताओ के सन्दर्भ में विवाचक अपना निर्णय देता है तथा दोनों पक्षों को इच्छानुसार निर्णय को स्वीकार करने अथवा अस्वीकार करने की स्वतन्त्रता होती है।

9 समझौता एव विवाचन या पक्ष-निर्णय — ब्रिटेन में सरकार द्वारा उपर्युक्त प्रकार की समझौता-व्यवस्था की स्वैच्छिक स्थापना को प्रोत्साहित किया गया है। सन् 1896 के समझौता-अधिनियम (Conciliation Act) में दोनों पक्षों के सहमत होने तथा नागरिक अनुबन्धों का सम्बल प्राप्त होने की दशा में समझौता-मण्डलों द्वारा कराये गये समझौतों के पञ्जीकरण की व्यवस्था थी और उसके द्वारा, दोनों पक्षों द्वारा आवेदन-पत्र देने पर विवाद के विषय में निर्णय देने के लिए व्यापार-मण्डल को विवाचक नियुक्त करने का अधिकार प्रदान किया गया था। सन् 1919 के औद्योगिक न्यायालय अधिनियम (The Industrial Courts Act) ने इन व्यवस्थाओं का विस्तार कर दिया जिसके अनुसार एक ऐसे औपचारिक विवाचन-न्यायालय की स्थापना की व्यवस्था की गयी जिसे स्वैच्छिक आधार पर विवाद सौंपे जा सकते थे तथा धर्म-मन्त्री को किसी विवाद के तत्वों की जाच करने और उन्हें प्रकाशित करने के लिये जाच-न्यायालय की स्थापना का अधिकार दिया गया। ब्रिटिश समिति का प्रस्ताव था कि नियोक्ताओ और श्रमिकों

की सगठित समस्याओं वाले प्रत्येक उद्योग में एक ऐसी स्थायी समुक्त औद्योगिक परिपद की स्थापना की जानी चाहिए जिसमें नियोक्ताओं और श्रमिकों दोनों का प्रतिनिधित्व हो तथा विद्यमान कार्य-कलापों पर विचार-विमर्श के नियमित नियमित समारोह करने की व्यवस्था हो। इनकी स्थापना अनिवार्य नहीं होनी चाहिए, बल्कि श्रम-मन्त्रालय द्वारा इनकी स्थापना को 'प्रोत्साहित' किया जाना चाहिए और उमर द्वारा उन्हें प्रत्येक सम्भव बुद्धि दी जानी चाहिए। किन्तु यह कार्य यही तक सीमित रहा और प्रथम विश्व युद्ध के बाद क वर्षों में बिहटले परिपदों का नाम से सम्बाधित इन समितियों की स्थापना अनेक उद्योगों में की गयी। प्रतिवेदन की निर्माताओं का मूल अभिप्राय यह था कि समझौता-मण्डलों (जो बड़े उद्योगों में पहले से ही विद्यमान थे) के रूप में प्रारम्भ होकर इनमें क्रमशः ऐसे व्यापक विषयों पर विचार-विमर्श किया जाना चाहिये जिनका सम्बन्ध उद्योगों से हो ताकि वे वस्तुतः समुक्त नियन्त्रण के अधिकार से सम्पन्न उद्योगों की ससदों का रूप ले सकें। व्यवहार में इन्होंने समझौता मण्डलों से भी अधिक प्रगति इस अर्थ में की है कि इनकी समारोहों केवल विवाद उत्पन्न होने पर ही नहीं, बल्कि नियमित रूप से होती हैं। ऐसे विषयों पर, जिन्हें नियोक्ता उनके समक्ष रखने के प्रति अनिच्छुक होते हैं, विचार करने के अधिकार से विहीन, तथा बहुमत द्वारा किये गये निर्णयों की अपेक्षा दोनों पक्षों के बीच केवल समझौते के द्वारा ही कुछ उपलब्ध करने की क्षमतायुक्त इनका कार्य मुख्यतः मजदूरी एवं कार्य के घण्टों के विषय में समझौतों के विवेचन तक ही सीमित रहा है। बिहटले समिति का यह अभिप्राय था कि किसी भावी तिथि से सरकार द्वारा बिहटले परिपदों के निर्णयों की वैधानिक शक्ति प्रदान करने के लिए सरकार द्वारा कार्यवाही की जानी चाहिये, जिससे मजदूरी एवं कार्य की दशाओं से सम्बन्धित उनका समझौता समस्त व्यवसायों पर अनिवार्य रूप से लागू किये जा सकें और कुछ समय बाद बूट एवं इतर उद्योगों की बिहटले परिपद तथा ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस दोनों ने इस अभिप्राय में अपना धपने मुह्रास दिये। इस अभिप्राय की सामान्य रूप से त्रिपक्षीय करने की दिशा में कोई कार्यवाही नहीं की गयी। किन्तु, जैसा कि हम अगले अध्याय में देखेंगे, सन् 1930 में प्रारम्भ होने वाले दशक में दो उद्योगों के नियम इसके समान कुछ कार्यवाही उम समय की गयी, जब यह व्यवस्था की गयी कि उद्योग के प्रतिनिधियों के निवेदन पर श्रम-मन्त्री के विशेष आदेश के द्वारा श्रमिकों एवं नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाली समस्याओं के मध्य सम्पन्न कोई समझौता समस्त उद्योगों के लिए वैधानिक रूप में लागू होगा। यह एक ऐसी व्यवस्था थी जिसका उद्योग में विस्तार द्वितीय विश्व युद्ध के समय एवं उसके उपरान्त पांच वर्षों की अवधि तक किया गया।

1. राजकीय हस्तक्षेप — किसी श्रमिक मध्य द्वारा जब सामूहिक मोर्चाकारी के आधार पर "मानक दर" स्थापित करने का प्रयास किया जाता है तो यह वस्तुतः न्यूनतम मजदूरी ही होती है। किन्तु यह प्रस्तावित सीदे की शर्तों पर नियोक्ताओं की सहमति के अधीन होता है तथा केवल उन्हीं कर्मों पर लागू होता है जो स्वेच्छिक रूप से समझौते में शामिल होती हैं, और पंजीकृत (registered) होते हुए भी, जैसी कि सन् 1896 के समझौता-अधिनियम में व्यवस्था है, ऐसा समझौता केवल एक नागरिक अनुबंध (civil contract) की भाँति ही लागू हो सकता है जिसके अनुसार यदि कोई श्रमिक मध्य व्यय एवं कष्ट वहन करने के लिए तत्पर हो तो तब की हुई दर न चुकाई जाने पर मजदूरी की शेष राशि के लिये नियोक्ताओं के विरुद्ध मुकदमा दायर कर सकता है। किन्तु जब न्यूनतम कानूनी मजदूरी को स्थापित करने के उद्देश्य में राज्य की सहायता प्राप्त की जाती है, तो यह न्यूनतम मजदूरी समस्त उद्योग अथवा उसके किसी विशेष भाग पर अनिवार्य रूप से लागू की जा सकती है और यदि कोई नियोक्ता कानूनी दर से कम मजदूरी देता है तो वह कानून के अन्तर्गत एक दण्डनीय अपराध होगा।

न्यूनतम मजदूरी को लागू करने की व्यवस्था व विधि विभिन्न प्रकार की होती है। प्रथम, प्रत्येक उद्योग के लिए नियुक्त अस्थायी मण्डलों द्वारा विभिन्न उद्योगों के लिये विभिन्न न्यूनतम राशि निर्धारित की जा सकती है। द्वितीय, कोई राष्ट्रीय आयोग विभिन्न उद्योगों के लिये न्यूनतम राशि का निर्धारण कर सकता है और विभिन्न दशकों में

न्यूनतम राशियों में कम सीमा तक अन्तर रखा जाय—इस विषय में निर्णय आयोग के विवर पर छांट दिया जाना है। तृतीय, समद द्वारा पाम किया गया अधिनियम के द्वारा एक ऐसी वास्तविक राशि निर्धारित कर दी जाती है जो समस्त देश में न्यूनतम की गति नागू होगी है। प्रथम दशा में, विभिन्न उद्योगों के लिये निर्धारित न्यूनतम राशियाँ में पर्याप्त अन्तर हो सकता है, क्योंकि इनका निर्धारण मित्र मित्रों के आधार पर और उद्योगों की मित्र दशाओं के अनुसार किया जाता है, जिसका परिणाम यह होता है कि मजदूरी के स्तर के लिए मापक 'घोषित' के मित्रों, जिसकी परिभाषा अध्याय 6 में दी जा चुकी है का पालन नहीं किया जा सकता। द्वितीय दशा में विभिन्न न्यूनतम राशियाँ, मोटे रूप से, अधिक समान तथा अधिक समन्वित हो सकती हैं। किन्तु इसके विपरीत, किसी उद्योग विशेष के लिये नियुक्त मण्डल की अपेक्षा एक राष्ट्रीय स्तरा किसी विशिष्ट उद्योग की निश्चित दशाओं में कम अवगत होगी। तृतीय दशा में, समद के अधिनियम द्वारा निर्धारित कोई राशि कम आवश्यक एक अनुकूल होगी और साथ ही कुछ उद्योगों में जहाँ निम्न श्रेणी के काम का उपयोग होता है, यह इनकी उच्च ही सकती है कि जिसमें यह राशियाँ में बाधक हो जाय, जबकि अन्य उद्योगों में विद्यमान प्रतिमानों की तुलना में यह इनकी कम हो सकती है कि एक न्यूनतम के रूप में समता कोई महत्व ही नहीं रहे। टर्गनेट में व्यापार मण्डल प्रणाली के अन्तर्गत तथा आस्ट्रेलिया के विस्टरिया एवं सम्मानिया जैसे राज्यों में प्रमुख रूप से विद्यमान मजदूरी बाड़ों या वेल्स-मण्डलों के अन्तर्गत जो रीति अपनाई गयी वह प्रथम रीति के अन्तर्गत मध्यमवर्ग की जा सकती है। संयुक्त राज्य अमेरिका, न्यू साउथ वेल्स, क्वीन्सलैंड वन्ट आस्ट्रेलिया तथा न्यूजीलैंड एवं कनाडा के कुछ भागों में द्वितीय रीति प्रचलित रही है। तृतीय रीति का उदाहरण न्यू साउथ वेल्स का मन् 1908 का न्यूनतम मजदूरी-अधिनियम है जिसके अधीन 4 श्रमिक प्रति दिन में कम पर किसी व्यक्ति की काम पर नियुक्त करना निषिद्ध था। क्वीन्सलैंड विक्टोरिया, वन्ट एवं साउथ आस्ट्रेलिया न्यूजीलैंड तथा संयुक्त राज्य अमेरिका के कुछ राज्यों में इसी प्रकार के अधिनियम प्रचलित हैं।

2 मजदूरी-परिषद् प्रणाली मन् 1909 के व्यवसाय मण्डल अधिनियम (Trade Boards Act) के अन्तर्गत टर्गनेट में इस प्रकार के प्रथम अधिनियम का उद्देश्य विशेष कर "नापिन-धंधों" (swcated trades) की समस्याओं का मुनना था। घन इसका उद्देश्य सर्वत्र मजदूरी के सामान्य स्तर का बढ़ाना उनका नहीं था जिसका कि उन क्षेत्रों में श्रम के पुनर्-सूच्य में वृद्धि करना था जहाँ वह असाधारण रूप में कम था और इन धंधों में मजदूरी की दरों का, इसी प्रकार के कार्य के लिए, अन्यत्र किए जाने वाले परम्परागत तुलना की तुलना में, 'घोषित' के मित्रों के अनुसार समावाहित करना था। यह अधिनियम चार व्यवसायों पर

लागू किया गया—वस्त्रों की मिचवाई, कागज के डिब्बों का निर्माण मशीनों से बने कीते, तथा जमीर-निर्माण और इनमें अधीन व्यवसाय मण्डल को यह अधिकार दिया गया कि वह (नगद द्राग अनुमादन प्राप्त करके) “इस बात से सन्तुष्ट होने पर किसी उद्योग की किसी शाखा में अन्य धन्धों की तुलना में मजदूरी की दर प्रतामान्य रूप में कम है” ऐसे उद्योगों के लिये इस प्रकार की व्यवस्था स्थापित कर सकता है। इन मण्डलों की विशेषता (बाद की विहृत्से परिपदी के विपरीत) यह थी कि इनका निर्माण अनिवार्य था और इनकी प्रकृति मुख्यतः प्रतिनिधि किस्म की थी क्योंकि इनके गठन में उद्योग के नियोक्ताओं एवं श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले चुने हुए व्यक्ति सम्मिलित किये जाते थे। अतः ऐसे व्यक्ति जो तत्सम्बन्धी व्यवसाय की प्रकृति में अवगत थे, मण्डल को प्रमुख विशिष्टता प्रदान करते थे और इस अंश तक यह उद्योग द्वारा स्वयं अपने लिए अधिनियम पास करने का एक उदाहरण था। किन्तु राज्य के दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करने के लिए कुछ “नामजद सदस्य” जो प्रायः अर्थशास्त्री अथवा प्रमुख सामाजिक कार्यकर्ता, अथवा कभी-कभी वकील भी होने थे—मण्डल में सम्मिलित किये जाते थे और व्यवहार में दोनों पक्षों के मध्य किसी निर्णय को सम्पन्न करवाने में इनके मत का पर्याप्त प्रभाव होता था। मण्डल का यह कर्तव्य था कि वह न्यूनतम दर के रूप में एक उचित दर निर्धारित करे। यह आवश्यकता होने पर किन्हीं विशेष जिलों अथवा उद्योगों के क्षेत्रों के लिए उप-मण्डलों की नियुक्ति कर सकता था और इन उप-मण्डलों को स्वयं निर्णय लेने का अधिकार तो नहीं होता था, किन्तु इन्हें राष्ट्रीय मण्डल को सुझाव देने का अधिकार अवश्य सौंपा जाता था, तथा राष्ट्रीय मण्डल को यह विकल्प प्राप्त था कि या तो वह समस्त व्यवसाय के लिए एक न्यूनतम दर निर्धारित करे, अथवा अपने उप-मण्डलों के परामर्श पर न्यूनतम दर में विनिम्नता का समावेश इस प्रकार से करे कि वह विभिन्न जिलों की भिन्न दशाओं की आवश्यकताओं के अनुकूल हो सके। तत्पश्चात् व्यवसाय मण्डल की सम्पुष्टि के अधीन इसके द्वारा निर्धारित दर अथवा दरों की राशि उम उद्योग के लिये ऐसी काबूनी न्यूनतम दर मानी जाती थी जो दण्डविधान के अन्तर्गत लागू होती थी। सन् 1913 तक प्रारम्भिक चार व्यवसायों की सूची में चार व्यवसाय और जोड़े जा चुके थे और सन् 1918 तक 13 मण्डल कार्यशील थे तथा इनमें नौ उद्योग एवं पांच लाख श्रमिक सम्मिलित थे। इंग्लैंड में न्यूनतम मजदूरी-अधिनियम के अग्न्य उदाहरण (युद्धकालीन सैनिक व्यवसायों के विशिष्ट उदाहरण के अतिरिक्त) केवल कृषि एवं कोयला-खनन में पाये गये थे। सन् 1912 के कोयला खान न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, जिसे उम वर्ष की कोयला हड़ताल के बाद पास किया गया, प्रमुख कोयला खानों में ऐसे जिला मण्डलों का गठन किया गया जिनमें स्वतन्त्र अध्यक्ष के अतिरिक्त नियोक्ताओं एवं श्रमिकों के प्रतिनिधि सम्मिलित थे और उन्हें ऐसी न्यूनतम दरों के निर्धारण का अधिकार दिया गया जिससे नीचे उमरत

पर काम करने वाले श्रमिकों की आय नहीं गिर सकती थी। मन् 1917 में अग्र-उत्पादन-अधिनियम के द्वारा कृषि के लिए 25 जिलों के रूप में एक राष्ट्रीय न्यूनतम दर स्थापित की गयी। यह मुद्रास्फीति व्यवस्था मन् 1920 में समाप्त कर दी गई और मन् 1924 के पश्चात् न्यूनतम दरें ऐसे जिलों मजदूरी-बोर्डों के द्वारा निर्धारित की गयीं जिनमें कृषि-मन्त्रालय द्वारा "नामजद सदस्यों" के अनिवार्य कृषकों एवं कृषि-श्रमिकों के प्रतिनिधि सम्मिलित थे। इन इन दोनों दलों में दोनों का निर्धारण राष्ट्रीय समस्याओं की वजह से जिला समस्याओं का दायित्व था।

प्रथम विश्व युद्ध के समय ब्रिटिश मजदूरों ने यह मुनाफा दिया कि व्यापार-मण्डलों के कार्यों का विस्तार किया जाना चाहिए और विशेष रूप से शोषित व्यवसायों के लिए कार्य करने के साथ-साथ इनके कार्यक्षेत्र का विस्तार सामूहिक मीमांसना का स्थान बन के लिए ऐसे समस्त समन्वित व्यवसायों तक कर दिया जाना चाहिए जिनमें सामूहिक मीमांसना की पर्याप्त व्यवस्था नहीं थी। मन् 1918 के मजदूरों के व्यवसाय मण्डल अधिनियम में इस अभिप्राय का समावेश किया गया और इसके द्वारा श्रम-मन्त्रालय का विधि बोर्ड ऐसे उद्योगों में अधिनियम की लागू करने (मजदूरों की विनिश्चित अनुमति के बिना) का अधिकार मिल गया जिसमें उसके विचार में "जिस समस्त व्यवसाय में मजदूरों के प्रभावपूर्ण नियमन के बिना कोई पर्याप्त व्यवस्था विद्यमान नहीं है।" परस्पर व्यवसाय-मण्डलों का पर्याप्त विस्तार हुआ और मन् 1921 तक अन्य 28 व्यवसायों में इनकी स्थापना की जा चुकी थी, जिसमें लगभग 15 लाख श्रमिक सम्मिलित थे, तथा उसमें भी लगभग तीन चौथाई नियमित थे। शान्त युद्ध के समय यह बहुत न्यूनतम मजदूरी कार्यवाही की आवश्यकता का प्रतीक था। मन् 1921 में व्यापारिक मण्डलों और मजदूरों के मिलाप के प्रसंग ही प्रणाली के इस मोड़ के विस्तार का निर्धारण की ओर में धार विचार किया गया और उसके विशेष आदेशों के तहत मण्डलों के उस व्यवहार के विरुद्ध या जिससे अनुमान उन्हीं प्रत्यक्ष व्यवसाय में न्यूनतम मजदूरी वाले वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम स्तर निर्धारित करने के अनिवार्य अर्थों के तहत उत्तम श्रेणियों के श्रमिकों के लिए भी वृद्धि में न्यूनतम दर निर्धारित करना प्रारम्भ कर दिया। इन शिकायतों के समक्ष कुछ कर सरकार ने वाटराइट के अधीन एक जांच समिति की स्थापना की और इस समिति ने मन् 1922 में इन मण्डलों के कार्यों में कुछ कमियाँ करने के पक्ष में अपना प्रतिवेदन दिया। यह मुनाफा दिया गया कि भविष्य में 'अनुचित रूप में' न्यून मजदूरी की दर का मापदण्ड वह होना चाहिए जिसे मन् 1909 के अधिनियम में स्वीकृत किया गया था और साथ ही 'कई पर्याप्त व्यवस्था न होने' का मापदण्ड वह होना चाहिए जिसमें मन् 1918 के अधिनियम के द्वारा एक स्थानांतरण मिशन के रूप में प्रयुक्त किया गया था। इसके साथ ही यह भी मुनाफा दिया गया कि नीची श्रेणियों के अनिवार्य अन्य श्रमिकों के लिए

निर्धारित न्यूनतम दरे दण्डविधान के बजाय केवल नागरिक कार्यवाही के द्वारा ही लागू होनी चाहिये, तथा यह कहा गया कि एक उद्योग में जिला स्तर पर विभिन्न दरो को निर्धारित करने वाले जिचा मण्डलो को और अधिक सुविधायें दी जानी चाहिये। केव सनिति के सुझावों को लागू करने के लिये कोई नवीन अधिनियम नहीं बनाये गये, किन्तु श्रम मन्त्रालय ने यह घोषणा की कि भविष्य में विद्यमान अधिनियम का प्रशासन इन सुझावों को ध्यान में रखकर किया जायगा।

सन् 1930 के दशक के प्रारम्भिक वर्षों में व्यवसाय मण्डल प्रणाली को और दो ऐसे छोटे व्यवसायों चाकू छुरी और मोटे सूती वस्त्रों की कटाई (Fustian-Cutting) में लागू किया गया—जिनमें अनेक दशावधियों में श्रमी श्रमिकों की मजदूरी बहुत नीची थी। (कटलरी उद्योग में अमानि-दर पर काम करने वाली स्त्रियों में से आधी, तथा मोटे सूती वस्त्रों की कटाई में काम करने वाली एक चौथाई स्त्रियाँ 6 पैन्स प्रति घंटा से भी कम दर प्राप्त कर रही थी)। बाद में इस प्रणाली को बेकरी एवं फर्नीचर उद्योगों में भी लागू कर दिया और सन् 1944 में ऐसे मण्डलों की कुल संख्या 52 थी। किन्तु युद्ध से पहले के दस वर्षों में व्यवसाय मण्डल प्रणाली के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी-अधिनियम के क्षेत्र में 11 और महत्वपूर्ण नवीन परिवर्तन दृष्टिगोचर हुये। ये परिवर्तन, न्यूनतम दरो को निर्धारित करने के उद्देश्य में स्वतन्त्र-सदस्यों द्वारा निर्मित वैधानिक मण्डल की स्थापना के रूप में न होकर, श्रमिक-संघों एवं मानिकों के संगठनों के मध्य पहले में सम्पन्न समझौतों को वैधानिक रूप में लागू करने और समस्त उद्योग के लिये मजदूरी की स्वीकृत न्यूनतम दरो को अनिवार्यतः लागू करने के रूप में हुये। सन् 1934 में सूती वस्त्र उत्पादन उद्योग अधिनियम सूती वस्त्रों की बुनाई मजदूरी समझौतों के अधीन निर्धारित न्यूनतम दरो को अनिवार्य बनाकर कम आय (अधिकांशतः अल्प रोजगार के कारण) की विशेष समस्याओं को हल करने का प्रयास किया और सन् 1932 तथा 1933 में सड़क यातायात से सम्बद्ध अधिनियमों के अन्तर्गत यह व्यवस्था की गयी कि सड़क यातायात संचालकों को दिये जाने वाले कुछ लाइसेन्सों या अनुज्ञापत्रों की प्रदान करने के लिये यह शर्त लगाई गयी कि वे अपने अधीन श्रम की दशावधियों का स्तर कम-से-कम सड़क यातायात उद्योग के समझौता मण्डल के द्वारा श्रमिकों एवं नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों के बीच सम्पन्न समझौते में निर्धारित स्तर से नीचा नहीं रखेंगे। सन् 1938 का सड़क यातायात-संचालन मजदूरी अधिनियम (Road Haulage Wages Act) के द्वारा इससे भी एक कदम आगे बढ़कर, केन्द्रीय मजदूरी बोर्ड (क्षेत्रीय बोर्डों सहित) की स्थापना की व्यवस्था की गयी, जिसमें उद्योग के बाहर के कुछ व्यक्ति स्वतन्त्र सदस्यों के रूप में सम्मिलित किये जाने तथा बोर्ड द्वारा दो प्रमुख प्रकार के अनुज्ञापत्रों के अन्तर्गत आने वाले वाहनों के लिये नियुक्त समस्त श्रमिकों के लिये 'वैधानिक पारिश्रमिक' निर्धारित किये जान

की व्यवस्था की गयी। युद्ध के समय सन् 1943 में यान-पान उद्योग में एक विशेष प्रतिया द्वारा न्यूनतम वैधानिक मजदूरी लागू करने के लिये एक विशेष अधिनियम पार किया गया। इसके अन्तर्गत उद्योग में स्थिति की आवश्यकताओं का सर्वेक्षण करने के लिये एक आयोग नियुक्त किया गया और उसके सुझावों पर उद्योग के उन वर्गों के लिये मजदूरी-बोर्डों की स्थापना की गयी जिनमें मजदूरी के स्वैच्छिक निर्धारण के लिये कोई मनोप्रेरक व्यवस्था नहीं थी।

अन्ततः सन् 1945 में मजदूरी परिपद अधिनियम नामक एक व्यापक अधिनियम पार किया गया जिसके अन्तर्गत सन् 1909 और 1918 के व्यवसाय-मण्डल-अधिनियमों की प्रमुख व्यवस्थाओं को पुनः अधिनियमित करते हुये, व्यवसाय-मण्डलों को मजदूरी परिपदों की सजा प्रदान की गई और उन्हें कुछ अतिरिक्त अधिकार प्रदान किये जैसे कि गारन्टीयुक्त माप्ताहिक मजदूरी निर्धारित करने का अधिकार। विषय के लिये श्रम-मन्त्री को उन उद्योगों में ऐसी परिपदों की स्थापना का अधिकार दे दिया गया जहाँ मजदूरी "ब" प्रभावपूर्ण नियमन के लिये कोई व्यवस्था नहीं थी" अथवा जहाँ किसी जाच आयोग के सुझावों के आधार पर मजदूरी के नियमन के लिये कोई पर्याप्त स्वैच्छिक व्यवस्था न थी। इनके अतिरिक्त यह भी व्यवस्था की गयी कि युद्धोपरांत की पाच वर्षों की अस्थायी अवधि के लिये किसी व्यवसाय के नियोक्ताओं का यह दायित्व होगा चाहिए कि उनके द्वारा 'रोजगार की निर्धारित शर्तें एवं दशाएँ श्रमिकों एवं नियोक्ताओं की समस्याओं के प्रतिनिधियों व मध्य मध्यम समझौते के अनुसार जिले के उद्योग या व्यवसाय में स्थापित शर्तों या दशाओं में कम अनुकूलन न हो," और इस प्रकार युद्धकालीन मजदूरी के नियमन की व्यवस्थाओं को शान्तिकाल में भी लागू रखने की व्यवस्था की गयी। किन्तु नियोक्ताओं का यह दायित्व मजदूरी परिपदों द्वारा निर्धारित न्यूनतम दरों व विपरीत, निरीक्षण के द्वारा लागू नहीं किया जा सकता था और इसके प्रवर्तन या उत्तपन के लिये किसी दण्ड की व्यवस्था भी नहीं थी।

3 न्यूनतम मजदूरी की समस्याएँ — व्यवसाय-मण्डलों व समझौते वाली प्रमुख समस्याओं में एक समस्या उजरत-दरों पर काम करने वाले श्रमिकों के लिये न्यूनतम दरों का निर्धारण करने की एवं दूसरी आधारभूत रूप में घीमे एवं अनुगत श्रमिकों की न्यूनतम दर में कम पर नियुक्त करने की अनुमति देने की रही है। 'उजरत' को परिभाषित करने की गठिनाई के कारण उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम दरों का निर्धारण का कार्य विशेष रूप में जटिल होता है, और यह प्रायः सम्भव है कि प्रत्येक सम्भव प्रकार के कार्य के लिए दम प्रकार अधिनियम बना दिया जाय कि उसका उत्तपन सम्भव न हो सके। इसका एक मात्र विवेक विमो एमी रीति को अपनाना है जिसके अनुसार उजरत पर काम करने वाले श्रमिकों का आवश्यक रूप में चुलाई जाने वाली प्रति पटा न्यूनतम

राशि को निर्धारित किया जा सके। किन्तु इसमें भी विशेष कठिनाई यह है कि ऐसे धीमे श्रमिक का क्या किया जाय जो सामान्यतः इस न्यूनतम प्रति घण्टा दर के बराबर भी नहीं कमा सकता? यदि प्रति घण्टा दर देने के लिये नियोक्ता को बाध्य किया जाता है, तो इस श्रमिक को सेवामुक्त किये जाने की सम्भावना बढ जाती है। सन् 1909 के अधिनियम में यह व्यवस्था थी कि यदि 'साधारण श्रमिक' को प्रति घण्टे न्यूनतम आय प्रदान कर देती है तो यह सम्भ्रमा जाना चाहिए कि नियोक्ता ने नियम का पालन किया है किन्तु 'साधारण श्रमिक' की परिभाषा किस प्रकार की जाय? यहाँ फिर एक मनमाने तरीके को अपनाये जाने की आवश्यकता हुई। यह मान लिया गया कि श्रमिकों का एक निश्चिन् अनुपात 'साधारण' होता है—श्री केडवरी के अनुसार यह अनुपात 95 प्रतिशत था, किन्तु तिलाई व्यवसाय-मण्डल के द्वारा लगाये गये एक सतक अनुमान के अनुसार यह 80 प्रतिशत ही था। शेष श्रमिकों के बारे में यह मान लिया जाता है कि वे असाधारण रूप से "धीमे श्रमिक" होते हैं और यदि श्रमिक निरन्तर न्यूनतम से कम आय प्राप्त कर रहे होते हैं, तो नियोक्ता के लिये यह प्रमाण देना आवश्यक होता है कि ऐसे श्रमिक वास्तव में असामान्य रूप से असुखल हैं। फिर यह प्रश्न उठता है कि क्या उजरत-दरों पर कार्य करने वाले श्रमिकों की न्यूनतम दरें, अमानि पर नियुक्त श्रमिकों की न्यूनतम दरों की तुलना में ऊँचे स्तर पर निर्धारित नहीं की जानी चाहिये क्योंकि उजरत पर कार्य करने वाले श्रमिक सामान्यतः अधिक तीव्रता से कार्य करते हैं और अमानि पर काम करने वाले श्रमिकों की अपेक्षा औसतन एक चौथाई या तिहाई अधिक उत्पादन करते हैं, तथा सन् 1918 के अधिनियम के उपरान्त व्यवसाय मण्डलों ने उजरत पर कार्य करने वाले श्रमिकों के लिये एक पृथक एवं अधिक ऊँची आधारभूत न्यूनतम प्रति घण्टा दर निर्धारित करने के प्राप्त विकल्प का प्रयोग किया था। उजरत दर पर नियुक्त 'धीमे श्रमिकों' की दशा में व्यवसाय-मण्डलों द्वारा न्यूनतम प्रति घण्टा दरों से कम दर से मजदूरी चुकाने के लिये नियोक्ताओं को विशेष "अनुमति पत्र" दिये जाने का प्रयास रही है। व्यवसाय में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे युवा व्यक्तियों को भी विशेष दर से मजदूरी चुकाये जाने के लिये नौसिखियों का प्रमाण-पत्र जारी किये जाने की परम्परा है। इन अनुमति-पत्रों को जारी करने में यदि मण्डल आवश्यकता से अधिक उदार हो जाता है, तो कानूनी न्यूनतम मजदूरी में बचने की सम्भावना में वृद्धि हो जाती है और यदि वह आवश्यकता से अधिक कठोरता से काम लेता है, तो आयु, बीमारी अथवा दुर्घटना के कारण औसत श्रमिकों में कम सुखल श्रमिकों को काम में पृथक किये जाने की सम्भावना बढ जाती है। इसी प्रकार व्यवसाय में प्रशिक्षार्थी युवा व्यक्तियों को दिये जाने वाले "नौसिखियों का प्रमाण-पत्र" एवं विशेष दरों के निर्धारण की दशा में यदि ये दरें बहुत नीची होती हैं, तो इन सस्ती दरों से आकर्षित नियोक्ताओं में अधिक मर्यादा में युवा व्यक्तियों को काम पर लेने तथा बाद में प्रौढ दरों (Adult rates) पर मजदूरी चुकाने का समय

पाने पर उन्हें काम में प्रयुक्त करने की प्रवृत्ति पाई जाती है। यदि ये दरें अत्यधिक ऊँची रखी जाती हैं, तो व्यक्तियों को व्यवसाय का प्रशिक्षण प्रदान करने में नियोजित की कोई सान दिग्विई नहीं देता और फलस्वरूप युवा-श्रमिक व्यवसाय में प्रवेश पाने में असमर्थ रह जायेंगे।

एक दूसरी समस्या उद्योग के विभिन्न जिलों अथवा वर्गों के बीच असमान न्यूनतम दरों के प्रश्न से सम्बन्धित है और इस प्रश्न पर पर्याप्त विवाद रहा है। कुछ दशाओं में विभिन्न जिलों के निर्वाह-व्यय में भिन्नता हो सकती है, जिसके कारण उनमें वास्तविक मजदूरी की समानता कबल उन्नी दशा में ही संभव होगी जबकि नकब मजदूरी में समान राशि के कारण असमानता है। इससे अतिरिक्त यदि विभिन्न जिलों में श्रम की किस्म में भिन्नता है, तो "प्रोचिस्म" का मापदण्ड केवल उन्नी दशा में पूरा किया जा सकता है जब एक जिले में नीची श्रेणी के श्रम की दी जाने वाली मजदूरी अन्यत्र ऊँची श्रेणी के श्रम की दी जाने वाली मजदूरी से कम होती है। ऐसी दशाओं में विभिन्न जिलों में मध्य न्यूनतम दरों में कुछ भिन्नता वांछनीय हो सकती है, क्योंकि ऐसा न होने पर यदि दर की उच्चवर्गीय जिले के सन्दर्भ में निर्धारित किया जाता है, तो इससे अन्य जिले में नीची श्रेणी के श्रमिकों को रोजगार से वंचित होना पड़ सकता है, और यदि यह ऐसी दर पर निर्धारित किया जाता है जो हमारे जिले के लिये पर्याप्त है, तो यह पिछले जिले में श्रमिकों को पर्याप्त मरक्षण देने के लिए बहुत कम माना जा सकता है। इसी प्रकार की मामूलायें सामान्यतः विभिन्न वर्गों के श्रमिकों के लिये विभिन्न दरें निर्धारित करते समय लागू हो सकती हैं। किन्तु जब किस्म में इस प्रकार की कोई भिन्नतायें नहीं होती हैं तो ऐसी दशा में किसी जिले में, केवल इस आधार पर कि वे अधिक ऊँची मजदूरी देने में समर्थ नहीं हैं" कुछ फर्मों को अन्यत्र दी जाने वाली दरों से नीची दरें चुनाने की अनुमति देने का कोई प्रोचिस्म नहीं होता है, जैसा कि देश में लघु वस्त्र निर्माता संस्थानों अथवा छोटे दुकानदारों अथवा पुरानी कोयला खानों की ओर में श्रम शिकायत रही है। इनके हित में भेदभाव करने का अर्थ केवल यह होगा कि अनुदान श्रमिक की अनुदान प्राप्त होगा और पूँजी एवं श्रम को केवल उन्हीं जिलों एवं व्यवसायों में टिकने के लिये प्रोत्साहित करना होगा जहाँ ये अन्य स्थानों की अपेक्षा कम उत्पादन करते हैं। ऐसी दशा में व्यवसाय के ऐसे कम कुशल जिलों या वर्गों से, जो राष्ट्रीय न्यूनतम दरों के दायित्व का पालन करने में अपने को असमर्थ पाते हैं, अतिरिक्त श्रम को हटाने और उनके लिये वैकल्पिक रोजगार की खोज करने की सम्भावना की समस्या उत्पन्न हो सकती है। श्रम की ऐसी गतिशीलता द्वारा पर्याप्त कठिनाई उत्पन्न होने पर ही अन्य स्थानों की अपेक्षा किसी स्थान पर स्थायी रूप से नीची जिला न्यूनतम दर को रहने दिया जा सकता है। सामान्य रूप से व्यवसाय-मण्डलों द्वारा समस्त व्यवसाय के लिए बहुत ऊँची

राष्ट्रीय न्यूनतम दरें निर्धारित की गयी हैं, तथा वस्तुतः केवल समिति के मत वें अनुसार सामान्यतः जिलावार निम्नता के लिये केवल वही व्यवस्था की गई है जहां विशेष परिस्थितियों को देखते हुये ऐसा करना स्पष्टतः अपेक्षित था।

न्यूनतम दरों के निर्धारण की समस्या से भी अधिक कठिन समस्या अब तक उनको लागू करने की कठिनाई रही है। अनुभव के आधार पर अब प्रायः यह प्रमाणित हो चुका है कि यदि किसी अधिनियम का कार्यान्वयन स्वयं श्रमिकों के नेतृत्व पर छोड़ दिया जाता है तो वह निश्चय ही गगनभंग मूत्रपाय हो जाता है। प्रथम, श्रमिक उन अधिनियमों की शर्तों से सम्भवतः अवगत नहीं होते, और यह अनुभव करते हुए भी कि वे अवैधानिक रूप से दब-कपट के शिकार हैं, वे रोजगार छिन आने के डर से कदाचित् इतने भ्रान्चित होते हैं कि कोई कार्यवाही नहीं कर सकते और यदि ऐसा नहीं भी है तो श्रमिकों के पास न तो इतने साधन होते हैं और न ही उम्ह इतना कानूनी अनुभव होता है कि वे दीर्घकालीन मुकद्दमेबाजी में अपने को फंसा सकें। जहां मुहूढ श्रमिक सचो का अस्तित्व होता है, वहां उनके द्वारा अधिनियमों की अवहेलना की जाच-पड़ताल एव कानूनी कार्यवाही प्रारम्भ करने का कार्य हाथ में लिया जा सकता है, किन्तु मजदूरी परिपदों में मुख्यतः ऐसे उद्योग सम्मिलित होते हैं जिनमें श्रमिक सघ आन्दोलन का या तो अस्तित्व ही नहीं होता, अथवा वह व्यवसाय के एक भाग तक ही सीमित होता है। अतः न्यूनतम दरों को लागू करने का उत्तरदायित्व, श्रम-मन्त्रालय द्वारा इसी प्रयोजन के लिये स्थापित निरीक्षणालय (Inspectorate) के कन्धों पर आ जाता है। यह ध्यान देने योग्य है कि उजरत दरों पर कार्य करने वाले श्रमिकों की दशा में, कानून की अवहेलना का पता लगाने के उद्देश्य से निरीक्षण के मार्ग में विशेष कठिनाइयां उपस्थित हो सकती हैं। पहले अपने कर्तव्य के पालन में यह निरीक्षणालय अपर्याप्त था सन् 1924 में इसने सम्बद्ध उपक्रमों के 3 प्रतिशत उपक्रमों का निरीक्षण करना ही पर्याप्त समझा और इस गति से औसतन निरीक्षण के लिए किन्नी फर्म की बारी केवल तीस वर्षों में एक बार ही आ सकती थी। उसके बाद से इस दिशा में सुधार हुआ है। सन् 1931 तक निरीक्षकों की संख्या बढ़कर 67 हो गयी और व्यवसाय-मण्डल अधिनियमों के अधीन फर्मों के 25 प्रतिशत का वापिक निरीक्षण किया जाने लगा, जबकि सन् 1923 और 1924 में निरीक्षकों ने उनके द्वारा निरीक्षित फर्मों के 30 प्रतिशत में अधिनियमों के उल्लंघनों का पता लगाया, किन्तु सन् 1931 तक ऐसे फर्मों में यह प्रतिशत गिर कर 12 रह गया।¹ युद्ध के बाद के वर्षों में व सम्बद्ध उपक्रमों के लगभग 10 प्रतिशत में निरीक्षण की व्यवस्था थी।

1. देखिए सन् 1923, 1924 एवं 1931 के वर्षों के लिये श्रम-मन्त्रालय के प्रतिवेदन,।

4 राज्य द्वारा विवाचन या पच-निर्णय (State Arbitration):—राज्य द्वारा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय इस बात का विचार नहीं किया जाता कि मजदूरी अनिवार्यतः क्या होनी चाहिये—इसके निर्धारण का प्रश्न सौदाकारी पर छोड़ दिया जाता है और सौदाकारी के द्वारा न्यूनतम से भी अधिक मजदूरी निर्धारित की जा सकती है—ऐसा करते समय केवल यह ध्यान रखा जाता है कि एक ऐसी न्यूनतम सीमा निर्धारित की जाय जिससे कम स्तर पर सौदाकारी के द्वारा मजदूरी के निर्धारण की स्वतन्त्रता न हो। किन्तु कुछ दशाओं में राज्य, एक कदम और आगे बढ़ कर सामूहिक सौदाकारी के प्रतिरिक्त अथवा उनके स्थान पर दो पक्षों के मध्य अनुबन्धित मजदूरी की सीमा के विषय में निर्णय देने के लिये उपयुक्त व्यवस्था स्थापित करता है। अपने सरस रूप में ऐसी व्यवस्था के अन्तर्गत एक ऐसा सामूहिक समझौता किया जाता है जिससे दोनों पक्ष बाध्य हो, तथा ऐसा समझौता केवल एक नागरिक अनुबन्ध ही नहीं होता, बल्कि ऐसा अनुबन्ध होता है जिसका उल्लंघन करना कानूनी अपराध माना जाता है। ऐसा या तो सरकार के निर्णयानुसार किया जा सकता है, अथवा ऐसी दशाओं में किया जाता है जहाँ सम्बद्ध पक्ष इसके पञ्जीकरण के लिये सहमत होकर इसे कानूनी शक्ति प्रदान करना चाहते हैं। अनिवार्य व्यवस्था के अगले कदम के रूप में एक ऐसा सामूहिक समझौता किया जा सकता है जिसे 'सामान्य नियम' की संज्ञा दी जाती है, अर्थात् एक ऐसा नियम जिससे समस्त व्यवसाय बाध्य होता है, भले ही कोई ऐसे मूल समझौते से बाध्य रहा हो अथवा न रहा हो। राज्य की इच्छानुसार (जैसा कि क्वीन्सलैण्ड में होता है) अथवा मूल समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले पक्ष के निवेदन पर ही ऐसा किया जा सकता है—जिस प्रकार कि सन् 1934 के अधिनियम के अन्तर्गत (जिसका उल्लेख पिछले अध्याय में किया गया था) इंग्लैंड में सूती वस्त्र उद्योग में किया गया। अधिक विकसित अवस्था में यह प्रणाली अनिवार्य विवाचन (Compulsory arbitration) की एक सामान्य प्रणाली के एक भाग के रूप में होती है जिसके अन्तर्गत विवाचन मंडल अथवा औद्योगिक न्यायालय (जैसा कि न्यू साउथ वेल्स, क्वीन्सलैण्ड, न्यूज़ीलैण्ड तथा साउथ आस्ट्रेलिया) में व्यवस्था है, विभी व्यवसाय के लिये उसके द्वारा उचित समझौते जाने वाली मजदूरी के विषय में निर्णय देता है और इससे नियोजित एवं श्रमिक दोनों सामान्य रूप से कानूनन बाध्य हो जाते हैं। कभी-कभी विवाचन न्यायालय विवाद उठ सके होने की दशा में ही अपना पच-निर्णय (Award) देता है और ऐसी दशा में पचनिर्णय केवल विवाद के पक्षों पर ही लागू होता है। अन्य दशाओं में न्यायालय के आदेश पर कभी भी पचनिर्णय दिया जा सकता है और समस्त व्यवसाय के लिए एक सामान्य नियम के रूप में लागू किया जा सकता है। जब सरकारी हस्तक्षेप इस व्यवस्था में पड़ चुका है, तब सामूहिक सौदाकारी की स्वतन्त्रता समाप्त हो जाती है और उस स्थान पर राज्य मजदूरी स्तर के नियमन के उत्तरदायित्व को स्वयं अपने ऊपर ले लेता है।

किन्तु जबकि एक ओर, इसके द्वारा निर्धारित मजदूरी की दर पर काम करने के विषय में श्रमिकों की सामूहिक इन्कारी, तथा सामान्य तालाबन्दी के द्वारा (यदि इसकी स्पष्ट परिभाषा की जा सकती है, तो) कानूनी-दर को दो जाने वाली नियोक्ताओं की चुनौती का निषेध करता है, तो दूसरी ओर बिना प्रति-कारी उपाय अपनाये नियोक्ताओं के द्वारा मजदूरी की दर को अत्यधिक ऊँचा समझे जान पर प्रस्तुत रोजगार की मात्रा में उनके द्वारा कमी किये जाने से उन्हें नहीं रोक सकता।

5 मजदूरी सम्बन्धी नीति का भविष्य —द्वितीय विश्व युद्ध के बाद की स्थिति में तीन नवीन परिवर्तनों का मजदूरी की समस्याओं पर पड़ने वाला प्रभाव उत्तरोत्तर विवाद का प्रमुख विषय बन गया और ये तीन परिवर्तन थे—सामाजिक सुरक्षा की व्यापक प्रणाली का प्रचलन जिसने दरिद्रता से सुरक्षा प्रदान की, राजकीय नियन्त्रण के तथा कुछ दशाओं में वास्तविक राजकीय स्वामित्व एवं उद्योग के संचालन के क्षेत्र का विस्तार, तथा शांतकाल की अपेक्षा पूर्ण रोजगार की उपलब्धि की अधिक सम्भावना। यदि मानव को अभाव से मुक्ति मिल जाय एवं बेरोजगारों का संरक्षित दल समाप्त हो जाय तो सर विलियम बेवरिज के शब्दों में प्रथम बार श्रम बाजार एक “क्रेता-बाजार” से “विक्रेता बाजार” में परिणत हो जायगा (युद्धकाल जैसे अपवादस्वरूप समयों को छोड़कर) युद्धोत्तरकालीन विवाद के तम में इन परिवर्तनों ने दो प्रश्न उपस्थित किये। प्रथम प्रश्न यह था कि क्या उद्योगों एवं प्रदेशों के बीच श्रम की गतिशीलता जो आर्थिक परिवर्तन के अनुरूप उत्पादन के ढाँचे को ढालने के लिए आवश्यक होगी, किसी समुचित मजदूरी नीति के द्वारा सफलतापूर्वक उपलब्ध की जा सकती थी और क्या यह वांछनीय होगा कि इस ध्येय को दृष्टिगत रखकर मजदूरी-नीति को निर्धारित किया जाय। द्वितीय प्रश्न यह था कि क्या नवीन परिस्थितियों की भाग को देखते हुए, सरकार एवं श्रमिक-संघों द्वारा उच्चस्तर पर निर्धारित कोई ऐसी केन्द्रित समन्वित मजदूरी नीति अपेक्षित थी जिसमें स्वायत्त सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया के द्वारा प्रत्येक उद्योग में पृथक् रूप से मजदूरी का स्तर निर्धारित करने वाली परस्परामूल प्रणाली के पर्याप्त संशोधन की व्यवस्था हो।

युद्ध के आरम्भ एवं अन्त जैसे तीव्र संक्रांति के समयों में अपेक्षित बड़े पैमाने पर श्रम के स्थानान्तरण और सामान्य समय में होने वाले श्रम के अपेक्षाकृत कम विस्तृत स्थानान्तरण के सदृश में इनमें से प्रथम प्रश्न के उत्तर अत्यन्त भिन्न हो सकते हैं। दूसरी दशा में अपेक्षित स्थानान्तरण की वार्षिक मात्रा उससे अधिक नहीं होगी जो विकासशील एवं उज्ज्वल भविष्य वाले उद्योग के प्रति नये प्रवेश-कर्त्ताओं के हट जाने से तथा ह्रासशील उद्योगों द्वारा युवा श्रमिकों की मरती पर रोक लगाये जाने से उत्पन्न होगी। औद्योगिक प्रशिक्षण की प्रणाली और ऐसे

प्रशिक्षण की लागत में अनुदान के द्वारा तथा अम-विनिमय प्रणाली के माध्यम से रोजगार के अवसरों के बार में प्रचार एवं परामर्श के द्वारा भी इस प्रकार का एक क्रमिक स्थानान्तरण लाया जा सकता है। माय है यह ध्यान देना आवश्यक है कि यदि जनमर्या में किसी प्रत्याशित कमी तथा उसके पश्चात् जनमर्या में आयु के ढांचे में परिवर्तन की सम्भावना उत्पन्न होती है, तो इस उद्योग में नियुक्त श्रमिकों की विद्यमान समस्या की तुलना में उद्योग में नवीन प्रवेशार्थियों का अनुपात कम हो जायगा जिसमें कि विभिन्न उद्योगों में एक उद्योग से दूसरे में युवा श्रमिकों के जाने या विचरन के कारण उनकी समस्या में होने वाली असमानता में प्रानुदानित रूप में कमी हो जायगी। किन्तु एक ऐसे उद्योग में जिसमें श्रम की माग में वृद्धि हो रही हो, तथा एक ऐसे उद्योग में जिसमें श्रम की माग में कमी हो रही हो। मजदूरी की दरों एवं आय के अवसरों में अपेक्षाकृत कम अंतर, आवश्यक मात्रा में स्थानान्तरण की प्रोत्साहित करने के लिये पर्याप्त होगा। इस विचार के पक्ष में कि श्रम के प्रवास की एक व्यवस्था के रूप में, विभिन्न व्यवसायों के बीच मजदूरी की असमानताओं का जान बूझ कर निपटा गया सृजन (यदि इसे रोका जा सके) स्वाच्छेदीय होता है, बहुत कुछ कहा जा सकता है। उन श्रमिकों को, जिन्होंने ऐसे व्यवसायों में अपने सक्रिय के निर्माण का अवसर चुना है तथा जिनमें बाद में चलकर श्रम की अतिरिक्त भरती की आवश्यकता नहीं रह जाती, इसके क्षति पहुँचती है और इसमें विभिन्न उद्योगों के बीच आय तथा लागत-स्तर दोनों में ऐसी असमानताएँ उत्पन्न हो जाती हैं जो मजदूरी एवं तर्क के विरुद्ध प्रतीत होती हैं। स्थानान्तरण की प्रोत्साहित करने में ऐसी असमानताओं की प्रभावोत्पादकता, इनके प्रस्थापी होने की सम्भावना होने पर, कम होगी। किन्तु यदि इनके प्रस्थायी से कुछ अधिक रहने की सम्भावना होती है, तो दूसरी अस्मिन्त श्रमिक मजदूरी के क्षेत्र में ऐसे आन्दोलनों को जन्म दे सकता है जिनका उद्देश्य कम मजदूरी वाले व्यवसायों में अनुचित रूप में न्यून दरों में वृद्धि करना हो।

किन्तु कभी कभी बड़े पैमाने पर श्रम का स्थानान्तरण आवश्यक हो, जैसा कि युद्ध की समाप्ति पर होता है, तो केवल युवा श्रमिकों की भरती में परिवर्तन मात्र पर्याप्त नहीं होगा, बल्कि ऐसे व्यवसायों में, जहाँ श्रम की माग बढ़ रही हो, मजदूरी में वृद्धि के द्वारा श्रम के प्रवास की प्रोत्साहित करना आवश्यक होगा। द्वितीय विश्व युद्ध के उपरान्त एक विशेष समस्या यह थी कि उद्योगों के बीच मजदूरी की असमानताएँ प्रायः इस प्रकार की थी कि वे युद्धकालीन उद्योगों में शक्तिशाली उद्योगों में जिनमें विस्तार की बहुत अधिक आवश्यकता थी, श्रम के स्थानान्तरण में महादय होने के बजाय, बाधक थीं। युद्धकालीन उद्योगों में, मजदूरी की दरें एक साथ दोनों ही अपेक्षाकृत ऊँची थीं। शान एवं यूनी-अम्प उद्योगों में जो मानव-शक्ति के घनाव से पीड़ित थे, नवीन प्रवेशार्थियों के लिए कोई आकर्षण

नहीं था, क्योंकि (दोनों विश्व युद्धों के बीच के समय को मन्दी के वर्षों के चिन्ह स्वल्प) वे बहुत थोड़ी मजदूरी वाले व्यवसाय थे। पर इस बात का उल्लेख किया जा चुका है (अध्याय छह में) कि पूर्ण रोजगार की स्थिति में खान-व्यवसाय जैसे कष्टसाध्य एवं मकटपूर्ण उद्योग में नवीन प्रवेशकर्ताओं को उद्योग के प्रति आर्षित करने के उद्देश्य से, मापेक्ष एवं निरपेक्ष दोनों रूपों से मजदूरी का परम्परागत स्तर से भी ऊँचा बढ़ना आवश्यक होगा। ऐसी दशा में स्पष्टतः मानव शक्ति के वाछित वितरण की प्राप्ति करने के लिए मजदूरों के ढाँचे में क्रांतिकारी परिवर्तन करना आवश्यक था, जिससे उन बाधाओं पर विजय प्राप्त की जा सके जिनसे कि ये कम मजदूरी वाले व्यवसाय पीड़ित थे।

राष्ट्रीय मजदूरी-नीति के मार्ग में एक महत्वपूर्ण कठिनाई (इस मान्यता के साथ कि यह वर्गीय सामूहिक नौशाकारी का स्थान ले सकती है) यह है कि इस देश में अन्य देशों की भाँति श्रमिक सघ जगन की कोई ऐसी केन्द्रीय "सरकार" नहीं है जो मजदूरी-नीति के विषय में अनिवार्यतः सामूहिक हाने वाले निर्णय करने में सक्षम हो। प्रत्येक श्रमिक सघ एक स्वायत्त संस्था की भाँति होता है और ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस की महापरिषद् (General Council) केवल समन्वयकारी कार्य करने के प्रतिरिक्त अन्य कोई कार्य नहीं करती है। युद्धोत्तरकालीन वर्षों में महापरिषद्, सरकार की "मजदूरी" निग्रह नीति (Policy of wage restraint) जिसे मालोवकी द्वारा वैकल्पिक रूप में "मजदूरी-स्विकरणीय" (Wage-Freeze) की संज्ञा दी गयी का समर्थन करने के लिये सहमत थी। किन्तु चाहते हुए भी, यह किमी सघ को मजदूरी में वृद्धि के लिये जोर देने से रोक नहीं सकती थी और जब सन् 1950 के तत्काल बाद के वर्षों में अधिकांश श्रमिक संगठनों ने "मजदूरी गतिरोध" (Standstill on wages) के प्रस्ताव को अस्वीकृत कर दिया तो सरकार के साथ, महापरिषद् द्वारा किया गया "निग्रह" समझौता नितान्त प्रभावहीन होगया। एक अन्य कठिनाई यह है कि इस विषय में उद्योग के उत्पादन में और उस उत्पादन में होने वाली वृद्धि में, श्रम का हिस्सा किस प्रकार निर्धारित किया जाय और यहाँ तक कि विभिन्न प्रकार के व्यवसायों में मजदूरी के मध्य किस प्रकार "सही" सम्बन्धों (अथवा विभिन्नताओं) को स्थापित किया जाय, कोई ऐसे सर्वमान्य सिद्धान्त नहीं हैं जिनका प्रालम्ब किया जा सके (अपेक्षित क्रिये लगे विवेचन के अनुसार यह प्रश्न भ्रन्त है कि एक व्यवसाय से दूसरे में, अथवा एक स्थान से दूसरे स्थान में श्रम के "स्थानान्तरण" के साधन के रूप में मजदूरी की विभिन्नताओं का प्रयोग किया जाय अथवा न किया जाय)। कुछ भी हो, इस बात का कोई लक्षण नहीं दिखलाई देता है कि श्रमिक सघ, कम से कम निजी उद्योग में, मजदूरी के विषय में स्वतंत्र सामूहिक नौशाकारी के अधिकार का परित्याग करने के लिये उत्तुक होंगे—और इस बात का कम लक्षण दिखलाई देता है कि उच्च स्तर पर श्रमिक सघों के अधिकारियों के उद्यत होने के बावजूद भी इन सघों के साधारण सदस्य ऐसा करने के लिए सहमत हो जायेंगे।

अंग्रेजी-हिन्दी शब्दावली

| | |
|------------------------------|---------------------------------|
| Agnosticism | अज्ञेयतावाद, मशयवाद |
| Apprentice | नौसिखुआ |
| Apprenticeship | शिक्षिषुना या शिक्षणावस्था |
| Arbitration | विवाचन, पच प्रणाली |
| Arbitrator | विवाचक, पच |
| Artisan | शिल्पी, दस्तकार |
| Award | पच निर्णय, पचाट |
| Blackleg | विश्वामघाती |
| Boom | तजी |
| Calculation | परिकलन |
| Casual employment | आकस्मिक या अस्थायी रोजगार |
| Casual labour | नैमित्तिक श्रमिक, आकस्मिक श्रमि |
| | अवसर पाकर काम करने वाला मजदूर |
| Casual system | अनियत प्रणाली |
| Census of production | उत्पादन गणना |
| Chain method | शृंखला रीति |
| Civil contract | नागरिक अनुबन्ध |
| Circulating capital | मचलन पूँजी, गत्वर पूँजी |
| Coincidental | सपातिक |
| Collective bargaining | सामूहिक सीढ़ाकारी |
| Combination acts | मगडन-अधिनियम |
| Conciliation | समझौता |
| Cost of living index numbers | निर्वाह व्यय सूचकांक |
| Cumulative tendency | मचयी प्रवृत्ति |
| Carrier | चमकार |
| Decasualization | स्थायीकरण |
| Disagreeableness | असहकरता |
| Dismissal | बर्खास्तगी |
| Distributive trade | वितरक-व्यवसाय |
| Dock | गोदी |
| Domestic system | घरेलू प्रणाली |

| | |
|-------------------------------|--|
| Economy of high wages | ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता |
| Employment | रोजगार |
| Employment exchange | रोजगार-कार्यालय |
| Emigration fund | प्रवास कोष |
| Enclosure | घेराबन्दी |
| Factors | कारक |
| Farrier | अश्वचिकित्सक |
| Flow | प्रवाह |
| Fund | कोष |
| Generalisation | सामान्यीकरण |
| Gross receipts | सकल प्राप्तियाँ |
| Homelessness | निवासहीनता |
| Horizontal movement of labour | श्रमिकों की समस्तर या क्षैतिज गतिशीलता |
| Human nutrition | मानव पोषण |
| Immigration | आप्रवासन, आगमन |
| Immobility | गतिहीनता |
| Inducement | अभिप्रेरण |
| Industrial reserve army | औद्योगिक आरक्षित सेना |
| Industrial courts | औद्योगिक न्यायालय |
| Initiation ceremonies | दीक्षा समारोह |
| Inspectorate | निरीक्षणालय |
| Intermittent work | सविराम कार्य |
| Intensity | गहनता |
| Intimidation | डराना-धमकाना |
| Job price | कार्य-मूल्य |
| Joint demand | संयुक्त माग |
| Labour turnover | श्रम की बदला-बदली, श्रमिक-फेर, श्रमिक- भावर्त |
| Laissez-Faire | निर्बाधावादी दृष्टिकोण |
| Lay-off | जबरी छुट्टी |
| Lien | ग्रहणाधिकार |
| Maintenance prices | अनुरक्षण-मूल्य |
| Marginal productivity | सीमान्त उत्पादकता |
| Mechanics | यान्त्रिकी |

| | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Merchant manufactures | व्यापारी-विनिर्माता |
| Merger | विनयन |
| Multiple shift system | बहु-गामी पद्धति |
| Non-competing groups | अप्रतिस्पर्धी समूह, अस्पर्धी वर्ग |
| Non-unionist | गैर-संघी |
| Outgoings | निकाशिया |
| Overlapping | अधिग्रासन |
| Overtime work | समयोपनि कार्य |
| Overhead cost | ऊपरी लागत |
| Pay | वेतन |
| Picketing | धरना |
| Piece rate earning | उत्तरन के आधार पर प्राप्त लाभ |
| Ploughman | हार्न |
| Pin-money | जेब पर्स |
| Poll taxes | व्यक्ति-कर |
| Product | उत्पादन, उत्पाद |
| Gross national product | मूल्य राष्ट्रीय उत्पाद |
| Proletariat | सर्वहारा-वर्ग, मजदूर-वर्ग |
| Profit-sharing | लाभ-सहभागन |
| Rest-pause | विश्रामावृत्त |
| Rigid | अनम्य |
| Rolling | चिनाई |
| Salary | वेतन |
| Sceptical | संशय-मय |
| Sectional | वर्गीय |
| Select Committee | प्रवर समिति |
| Selling price scale | विक्रय मूल्य प्रम |
| Serf | कृषिदास |
| Sheltered | संरक्षित |
| Shift | गामी |
| Skilled | दक्ष |
| Slave | दास |
| Sliding Scale | चिपचोटीय या मरकन याता प्रम |
| Slump | झन्डी |
| Starved-up labour | संचित धन |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Stone-masons | राजगीर |
| Sub contract | उप-अनुबन्ध |
| Subsidy | उपदान |
| Subsistence theory | निर्वाहसिद्धान्त |
| Supersession | प्रतिक्रमण |
| Surtax | प्रतिकर |
| Surplus | अधिशेष |
| Sweating | शोषण |
| Sweated trades | शोषित थम-सम्बन्धी व्यवसाय |
| Theorem | प्रमेय |
| Time preference | समय-अधिमान, समय-अधिमान्यता |
| Trade unionism | अमिक संघवाद |
| Treasury index | कोषागार सूचनांक |
| Truck system | जिन्स अदायगी पद्धति |
| Under-nourished | अल्प-पोषित |
| Unskilled | अदक्ष |
| Upward mobility | ऊर्ध्वाकार या उदग्र गतिशीलता |
| Vertical movement of labour | धमिको की भन्त. स्तर या उदग्र गतिशीलता |
| Wages | मजदूरी |
| Piece wages | उजरत |
| Time wages | अमानी |
| Money wages | नकद मजदूरी |
| Real wages | वास्तविक मजदूरी |
| Wage census | मजदूरी-गणना |
| Wage outlay | मजदूरी-व्यय |
| Wage freeze | मजदूरी-स्थिरीकरण |
| Wage-restraint | मजदूरी-निग्रह |
| Stand still on wages | मजदूरी-गतिरोध |
| Wear and tear | ह्रास और अवक्षयण |
| Works committee | मालिक-मजदूर समिति, कारखाना-समिति |